

ESTUDIO SOBRE VALORES Y ANTIVALORES ORGANIZACIONALES APLICADO A
ESTUDIANTES DE INGENIERÍA INDUSTRIAL DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
DE PEREIRA

KRIS BORIS GALANTINI SÁNCHEZ

ANGIE DANIELA RIVERA ACEVEDO

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
PEREIRA

2018

ESTUDIO SOBRE VALORES Y ANTIVALORES ORGANIZACIONALES APLICADO A
ESTUDIANTES DE INGENIERÍA INDUSTRIAL DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
DE PEREIRA

KRIS BORIS GALANTINI SÁNCHEZ
ANGIE DANIELA RIVERA ACEVEDO

ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN

DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO
JUAN CARLOS CASTAÑO BENJUMEA

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
PEREIRA

2018

TABLA DE CONTENIDO

1. TÍTULO DEL PROYECTO	10
2. INTRODUCCIÓN	10
3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	11
3.1 Formulación del problema	11
3.2 Sistematización del problema	11
4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	12
4.1. Objetivo general	12
4.2. Objetivos específicos	12
5. JUSTIFICACIÓN	13
5.1. Desde el punto de vista temático	13
5.2. Desde el punto de vista metodológico	14
5.3. Desde el punto de vista práctico	14
6. MARCO DE REFERENCIA	15
6.1. Marco teórico	15
6.1.1. Definición de valor	16
6.1.2. Jerarquía de valores	17
6.1.3. Relación Valores-Educación	21
6.1.7. Estudios relacionados con los valores y antivalores en la educación	23
6.2. Marco conceptual	27
6.3. Marco Espacial	31
6.3.1. Misión	31
6.3.3. Facultad de Ingeniería Industrial	33
6.3.4. Misión	33
6.3.5. Visión	34
6.3.6. Información general de programa	34
6.3.7. Competencias globales:	37
6.3.8. Unidades de competencias:	38
6.3.9. Perfil de formación:	40
6.3.10. Plan de estudios	41
6.4. Marco temporal	45
7. METODOLOGÍA	46
7.1. Hipótesis de investigación	46

7.1.1. Hipótesis general	46
7.1.2. Hipótesis específicas	46
7.1.3. Cuadro de congruencia entre Objetivos, preguntas de investigación e hipótesis	47
7.2 Población.....	50
7.3 Muestra.....	50
7.4 Selección de la muestra	51
7.5 Instrumentos de recolección de información.....	51
7.6 Selección de pruebas estadísticas para el análisis de hipótesis	52
7.7 Validación del Instrumento.....	53
7.8 Procesamiento y análisis de la información.....	56
8. RESULTADOS	57
8.1 Estadística descriptiva.....	57
8.1.1 Variables sociodemográficas	57
9. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	61
10. ANÁLISIS COMPARATIVO	77
11. CONCLUSIONES	79
12. RECOMENDACIONES.....	81
13. LISTA DE REFERENCIAS	82

Lista de Gráficas

Gráfica 1. Número de estudiantes por género	57
Gráfica 2. Región de procedencia	58
Gráfica 3. Semestre asignado según número de créditos	59
Gráfica 4. Jornada	60
Gráfica 5. Institución educativa de procedencia	60

LISTA DE CUADROS

Cuadro 3. Plan de estudios	45
Cuadro 4. Congruencia entre objetivos, preguntas de investigación e hipótesis.....	50
Cuadro 5. Asignaturas evaluadas	51
Cuadro 6. Pruebas estadísticas	53

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Dimensiones valorativas propuestas por Schwartz.....	18
Tabla 2. Información general del programa de Ingeniería Industrial	34
Tabla 3. Análisis 6 ítems.....	53
Tabla 4. Análisis a ítems.....	54
Tabla 5. Análisis 3 ítems.....	55
Tabla 6. Perfil jerarquizado general	61
Tabla 7. Promedio de valores y antivalores en mujeres	64
Tabla 8. Promedio de valores y antivalores para los hombres.	65
Tabla 9. Diferencia de promedios entre mujeres y hombres	66
Tabla 10. Anova género.....	68
Tabla 11. Relación entre regiones.....	69
Tabla 12. Perfil jerarquizado jornada	70
Tabla 13. Diferencia semestres	72
Tabla 14. Diferencia entre clasificación de colegios de procedencia	73
Tabla 15. Comparación antivalores entre universidades	78

RESUMEN

El objetivo del estudio fue identificar y jerarquizar el perfil de valores y antivalores organizacionales, de los estudiantes de jornada diurna y jornada especial del programa de Ingeniería Industrial de la Universidad Tecnológica de Pereira. Para esto se modificó y adecuó la herramienta “Inventario de valores y antivalores organizacionales” (IVAO) de Mendoza y Ladrón de Guevara la cual demostró de acuerdo con el análisis factorial confirmatorio, el modelo de Ecuaciones Estructurales y el Alpha de Cronbach, niveles idóneos de validez y confiabilidad.

Los resultados del estudio permitieron encontrar la prevalencia de los valores organizacionales sobre los antivalores en los estudiantes encuestados. De igual manera se detectó un puntaje mayor de valores en las mujeres al hacer el análisis por género, también se hallaron correlaciones significativas en puntajes altos de antivalores y la creencia religiosa del colegio de procedencia de los estudiantes.

Palabras clave: IVAO, antivalores organizacionales, valores organizacionales, ingeniería industrial.

ABSTRACT

The objective of the study was to identify and prioritize the profile of organizational values and anti-values, of the students of day shift and special day of the industrial engineering program of the Technological University of Pereira. For this purpose, the tool "Inventory of organizational values and anti-values" (IVAO) by Mendoza and Ladrón de Guevara was modified and adapted, which showed, according to the confirmatory factor analysis, the Structural Equations model and the Cronbach Alpha, suitable levels of validity and reliability.

The results of the study allowed to find the prevalence of the organizational values on the anti-values in the students surveyed. In the same way, a higher score of values was detected in the women when doing the analysis by gender, also significant correlations were found in high scores of anti-values and the religious belief of the school of origin of the students.

Key words: IVAO, organizational anti-values, organizational values, industrial engineering.

1. TÍTULO DEL PROYECTO

Estudio sobre valores y antivalores organizacionales aplicado a estudiantes de ingeniería industrial de la universidad tecnológica de Pereira.

2. INTRODUCCIÓN

El mundo actual requiere seres humanos íntegros, apropiados de valores y principios morales; estos se forman y desarrollan a lo largo de la vida, es un proceso educativo complejo donde intervienen familia, escuela y sociedad.

Actualmente se identifican casos con una consecuente “crisis” de valores, ya que estos no parecen responder a la realidad presente; es indispensable que el ser humano tenga un equilibrio entre su autonomía y personalidad con los deberes que debe cumplir para tomar decisiones y vivir en sociedad.

Teniendo en cuenta que la universidad es el escenario donde los jóvenes apropian conocimientos y se forman para servir al mundo, es necesario en este espacio, recuperar dichos valores y de esta manera asegurar un pleno desempeño como profesionales.

La ingeniería industrial es una disciplina que combina conocimientos en diferentes áreas como la producción, mercadeo, finanzas, talento humano, entre otras, que hacen parte integral de una organización, esto conlleva a seguir normas y procedimientos de manera adecuada para la toma de decisiones.

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente y conociendo la importancia de formar profesionales íntegros, se decide realizar el estudio sobre valores y antivalores organizacionales aplicado a estudiantes de jornada diurna y nocturna de ingeniería industrial de la universidad tecnológica de Pereira con el fin de identificar el estado actual de dicho tema en los estudiantes de

Ingeniería Industrial y sugerir algunas recomendaciones frente a las acciones a seguir en el fortalecimiento de los valores entre los estudiantes del programa.

3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

3.1 Formulación del problema

¿Cuáles son los valores y antivalores organizacionales que predominan en los estudiantes de ingeniería industrial de la universidad tecnológica de Pereira?

3.2 Sistematización del problema

- ¿es el género de los estudiantes de ingeniería industrial un factor determinante en el perfil de valores y antivalores organizacionales?
- ¿cuál es la diferencia entre el perfil de valores y antivalores organizacionales de los estudiantes de ingeniería industrial de jornada diurna y nocturna de la Universidad Tecnológica de Pereira?
- ¿es el tipo de colegio de procedencia (Público o privado, religioso-no religioso) un factor determinante en el perfil de valores y antivalores de los estudiantes de ingeniería industrial?
- ¿Existen diferencias entre el perfil de valores y antivalores organizacionales de los estudiantes de acuerdo al semestre?
- ¿Existe diferencia entre el perfil de valores y antivalores organizacionales de los estudiantes de ingeniería industrial de acuerdo a la región de procedencia?

4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Objetivo general

Identificar el perfil de valores y antivalores organizacionales de los estudiantes de jornada diurna y nocturna de ingeniería industrial de la universidad tecnológica de Pereira, en relación con variables como: región de procedencia, clasificación colegio de procedencia, etapa de formación académica, jornada académica y género, utilizando el modelo “inventario de valores y antivalores organizacionales” (IVAO) propuesto por Mendoza y Ladrón de Guevara.

4.2. Objetivos específicos

- Evaluar si se presentan diferencias entre los hombres y mujeres de ingeniería industrial de la universidad tecnológica de Pereira, respecto a valores y antivalores organizacionales.
- Identificar si de acuerdo con la región de procedencia, se presentan diferencias relacionadas con los valores y antivalores organizacionales de los estudiantes de ingeniería industrial de la universidad tecnológica de Pereira.
- Determinar si existe diferencia entre jornada diurna y nocturna en relación con los valores y antivalores organizacionales que expresan los estudiantes de ingeniería industrial.
- Analizar las diferencias según la etapa de formación académica, en relación con los valores y antivalores organizacionales que manifiestan los estudiantes.

- Observar si existen diferencias en relación al perfil de valores y antivalores organizacionales que expresan los estudiantes de ingeniería industrial de la universidad tecnológica de Pereira, respecto a la clasificación del colegio de procedencia.

5. JUSTIFICACIÓN

Es pertinente Investigar y analizar el perfil de valores y antivalores organizacionales, pues dicho tema ayuda a entender desde la academia el problema de crisis de valores que se identifica actualmente en la sociedad.

En un estudio comparativo sobre valores éticos en estudiantes universitario de la universidad veracruzana afirman que “podría decirse que la calidad de la formación profesional del alumno dependerá no sólo de los conocimientos y habilidades que desarrolle en el currículum universitario, sino también de los intereses, actitudes, comportamientos y valores que norman su actuación profesional” (Beltran, Torres, Adela, & García, 2005) esto demuestra la importancia de entender el comportamiento del estudiante de acuerdo a su formación moral y la calidad de sus valores y de esta manera mejorar en dicho tema para entregar profesionales íntegros a la sociedad.

Los beneficios de la investigación están relacionados con los siguientes aspectos:

5.1. Desde el punto de vista temático

Debido a las noticias que se perciben diariamente y diferentes informes respecto a corrupción, manipulación de información, desfalcos, entre otros, en los cuáles se ven involucrados profesionales, son acciones que están totalmente aisladas de todo concepto moral; es por esto que se ve la necesidad de abordar temas de ética y valores en los estudiantes, por lo mencionado

anteriormente, la universidad es responsable de reforzar el contenido ético en su formación académica para garantizar profesionales con sentido social e idóneos para ayudar a la sociedad. Esta investigación busca determinar si el programa de ingeniería industrial cumple con su misión de ser “formadores de líderes empresariales integrales, con alta sensibilidad social, fundamentados en valores y comprometidos con el desarrollo económico y político, a nivel regional, nacional e internacional” (Universidad Tecnológica de Pereira, 2010) con el fin de mejorar la situación específica sobre valores y antivalores organizacionales.

5.2. Desde el punto de vista metodológico

Estudiar el perfil de valores y antivalores de los estudiantes de ingeniería industrial de la Universidad Tecnológica de Pereira y de acuerdo con los resultados, sugerir posibles cambios en la estructura del plan de estudios con el fin de mejorar los contenidos de las asignaturas de índole ético y de esta manera ayudar a cumplir con la misión del programa de acuerdo con dicho tema.

5.3. Desde el punto de vista práctico

Esta investigación ayudará a evidenciar que tipo de valores deben ser afrontados y analizados con mayor profundidad.

6. MARCO DE REFERENCIA

6.1. Marco teórico

En la actualidad los profesionales se ven en la tarea de expresar en las labores cotidianas habilidades y conocimientos adquiridos a lo largo de su formación académica, no solo destrezas científicas y habilidades intelectuales, si no también habilidades cognitivas que tienen que ver con el análisis que se realice sobre las creencias y normas vigentes en la sociedad a la que se pertenece además de tener la capacidad de clarificar y autoevaluar los valores, al respecto en la cátedra fin del milenio, Pablo Latapí Sarre habla sobre lo esencial de la función formativa de la escuela “porque nadie puede educar sin valorar, porque toda educación se dirige hacia ciertos fines que aprecia como valiosos para el individuo y la sociedad” (Latapí Sarre, 2001), por esto se hace necesario una educación con formación integral de las personas, dedicado al desarrollo humano.

Hablar de valores es hablar de una formación de principios adquiridos en el hogar, pero no se puede dejar de lado la importancia de reforzarlos en el paso por la educación superior y de esta manera llevarlos de forma adecuada a la práctica. Es por esto que en los últimos años se ha generado un interés particular sobre el estudio de dicho tema, es por esto que (Angelucci, y otros, 2009) habla de numerosas investigaciones que se han realizado, que apuntan a diversos aspectos de los valores en diferentes áreas, tales como: la Psicología, humanidades, sociología, derecho, política, entre otras, que apuntan a dicho tema y su influencia en la conducta y actitudes del ser humano.

6.1.1. Definición de valor

Gil citado en (Beltran, Torres, Adela, & García, 2005) señala que “los valores son modelos ideales de realización personal que intentamos plasmar en nuestra conducta a lo largo de nuestra vida; son siempre una concepción personal de algo que es preferible para uno mismo o para el colectivo social”.

En este orden de ideas para Izquierdo citado en (Cuicas, Rovero, Rivas, & Rivas, 2017) “en el proceso de formación de la personalidad, los valores son aquellos ejes que forman parte de la configuración interior y definen la orientación general de los comportamientos”

Desde otra perspectiva Schwartz define a los valores como "metas deseables y transituacionales, que varían en importancia y que sirven como principios en la vida de una persona o de otra entidad social" citado en (Delfino & Zubieta, 2011)

Los valores como cualidad estructural surgen y están determinados por diversos factores físicos, sociales, culturas e históricos, por esto es necesario prestar atención a la influencia de factores sociodemográficos en la percepción que tiene cada persona sobre este tema en particular, esto dice Frondizi citado en (Angelucci, y otros, 2009)

Por su parte Ricardo Marín define los valores como: "Ideales que dan sentido a nuestras vidas, expresados a través de las prioridades que elegimos, que se reflejan en la conducta humana y que constituyen la esencia de lo que da significado a la persona, que nos mueven y nos motivan" citado en (Gutiérrez Serrano, 2009)

Según las definiciones mencionadas anteriormente, se puede aproximar el concepto de valor como un conjunto de ideales que se van formando de acuerdo con diferentes factores y que están directamente relacionados con la conducta humana y el comportamiento en sociedad.

Además (Frondizi, 1972) dice que “una característica fundamental de los valores es la polaridad. Mientras que las cosas son lo que son, los valores se presentan desdoblados en un valor positivo y el correspondiente valor negativo” con esta idea se puede hablar entonces de valores y antivalores.

6.1.2. Jerarquía de valores

Según Gamargo y Rojas citados en (Valbuena, Morillo, & Salas, 2006) Los tipos de valores que existen en los individuos son:

Valores Individuales: Se refieren al respeto, dignidad, lealtad, moralidad, entre otros, los cuales conducen a la existencia de un ambiente favorable para el trabajo donde se distinguen los individuos. Estos valores individuales los describen como: El respeto, generador de confianza en el individuo y la organización, el cual permite reconocer las fortalezas, equilibrar las debilidades y nutrir las destrezas con disciplina; asimismo, como el elemento que permite aceptar a las personas tal como son. Este respeto viene a ser por las ideas, costumbres, creencias, tradiciones, actitudes sociales y políticas.

- La seguridad, concebida como el rechazo al fracaso, a la pérdida de la seguridad, la fe, y específicamente la dificultad de lograr los objetivos planificados. La seguridad incluye la integridad, los bienes materiales, las capacidades intelectuales y laborales.
- La dignidad y la entereza que incorpora el respeto hacia sí mismo, el mérito que se aprecia en uno y en los demás, es decir el derecho a tener una familia, un hogar y una organización armoniosa, donde prevalece el afecto.
- La lealtad, relacionada con la dignidad y con el respeto.
- La moralidad, las costumbres, las cuales son aprendidas desde los primeros años de vida; de allí que se concreta en la formación familiar la cual se fortalece en la escuela.

Valores Profesionales: En el ejercicio de la profesión sea o no titulado el individuo, se requiere que éste tenga una buena interrelación con los demás, demuestre calidad en el trabajo y responsabilidad en la organización. En las organizaciones uno de los valores profesionales considerados por el autor como esenciales son la energía y la vitalidad pues estos reflejan características de los individuos.

Valores Organizacionales/Laborales: En una relación laboral se observan los valores individuales, sociales y profesionales. La valoración del trabajo comienza con la estima de su función en la organización, con su responsabilidad, perseverancia y dedicación a la labor ejercida en el trabajo.

Por otra parte Schwartz citado en (Garay Hernández, y otros, 2008) identifica diez tipos de motivaciones básicas, las que han sido observadas a través de diferentes grupos culturales. (Ver tabla 1.)

Tabla 1. Dimensiones valorativas propuestas por Schwartz.

VALOR	DEFINICIÓN
PODER	Estatus social sobre las personas y los recursos
LOGRO	Éxito personal mediante la demostración de competencia según criterios sociales
HEDONISMO	Placer y gratificación sensual para uno mismo
ESTIMULACIÓN	Entusiasmo, novedad y reto en la vida
AUTODIRECCIÓN	Pensamiento independiente y elección, creatividad, exploración.
UNIVERSALISMO	Comprensión, aprecio, tolerancia y protección del bienestar de todas las personas y de la naturaleza.
BENEVOLENCIA	Preservación e intensificación del bienestar de las personas con las que uno está en contacto personal frecuente.
TRADICIÓN	Respeto, compromiso y aceptación de las costumbres e ideas que proporciona la cultura tradicional o religión.
SEGURIDAD	Seguridad, armonía y estabilidad de la sociedad, de las relaciones, de sí mismo.
CONFORMIDAD	Restricción de las acciones, inclinaciones e impulsos que pudiesen molestar o herir a otros y violar expectativas o normas sociales.

La estructura según la cual los valores se ordenan refleja las relaciones de conflicto y congruencia entre las motivaciones que subyacen a los 10 valores. De esta forma, Schwartz citado en (Gisela & Elena, 2011) encuentra que el sistema de valores puede representarse a través de un círculo. (Ver figura 1)



Figura 1. Sistema de valores por Schwartz

Tomado de: (Delfino & Zubieta, 2011)

Son cuatro valores de orden superior y allí subdivide los diez valores básicos. Los valores de autopromoción (Poder-Logro) se oponen a los valores de auto trascendencia (Universalismo-Benevolencia) y los valores de conservación (Seguridad-Tradición-Conformismo) se oponen a los valores de apertura al cambio (Hedonismo-Estimulación-Autodirección).

Según Schwartz los pares de valores que se mencionan a continuación son congruentes entre sí ya que:

- **Poder y Logro:** enfatizan la superioridad y la estima social
- **Logro y Hedonismo:** se centran en la satisfacción personal
- **Hedonismo y Estimulación:** implican el deseo del despertar afectivo
- **Estimulación y Autodirección:** comparten el interés intrínseco por la novedad y la maestría
- **Autodirección y Universalismo:** expresan confianza en el propio juicio y confort con la diversidad de la existencia
- **Universalismo y Benevolencia:** se ocupan del bienestar de los demás y de trascender los intereses egoístas
- **Benevolencia y Conformidad:** demandan el comportamiento normativo que promueve las relaciones cercanas
- **Benevolencia y Tradición:** promueven la devoción al propio endo-grupo
- **Conformidad y Tradición:** implican subordinación del ser a favor de expectativas sociales impuestas
- **Tradición y Seguridad:** destacan la preservación de los acuerdos sociales existentes para dar seguridad a la vida
- **Conformidad y Seguridad:** enfatizan la protección del orden y la armonía en las relaciones
- **Seguridad y Poder:** subrayan la evitación o la superación del miedo a las incertidumbres mediante el control de las relaciones y de los recursos.

En este orden de ideas, Schwartz citado en (Delfino & Zubieta, 2011) menciona que los siguientes valores no son congruentes:

- Autodirección y Estimulación versus Conformidad, Tradición y Seguridad
- Hedonismo versus Conformidad y Tradición
- Universalismo y Benevolencia versus Logro y Poder

En un nivel mayor de abstracción, el autor distingue cuatro valores de orden superior que se organizan en dos dimensiones bipolares: los valores de Auto trascendencia (Benevolencia y Universalismo) se oponen a los valores de Autopromoción (Poder y Logro), y los valores de Apertura al Cambio (Autodirección, Estimulación y Hedonismo) se oponen a los valores de Conservación (Tradición, Conformidad y Seguridad).

6.1.3. Relación Valores-Educación

La importancia no radica en definir el concepto de los valores vistos desde la educación, sino en cómo las diferentes instituciones abordan el tema de valores y antivalores en los estudiantes. Educar en valores supone contribuir a que la persona adquiera competencias para construir su sistema de valores y acepte y considere como buenos determinados ideales, es una tarea presente en distintos espacios educativos, por ejemplos, las instituciones de carácter público se basan en los lineamientos dados por el Ministerio de Educación Nacional, las instituciones privadas tienen autonomía de incluir o no en su plan de estudios asignaturas de componente ético; por otra partes las instituciones religiosas, se basan en sus creencias y en la fe para relacionar los valores con los procesos académicos.

Es importante tener en cuenta lo que dice Antonio Bolívar en su libro “EDUCAR EN VALORES, una educación de la ciudadanía” (Bolívar, 1998)

Hablar de «educación en valores», que ya ha adquirido un predicamento general, parece suponer que hubiera una educación que es neutra, no valorativa, y otra —como nos proponemos ahora— que es «en» valores. Pero toda acción educativa es ya una actividad cargada de valor, que lleva implícitos unos valores, por lo que puede ser redundante hablar de «educación en valores», si no es porque se quiere resaltar no olvidar la educación explícita de unos valores educativos, debidamente planificados en conjunción con las restantes áreas y tareas del centro. También, es cierto, que la expresión «educación en valores» quiere ser un concepto más amplio que educación moral.

Esto se refiera a que, en cualquier institución el concepto de valores debe estar incluido en toda asignatura que se enseñe, pues la “educación en valores” no puede ser un tema separado del “resto de educación”, pues sin valores no hay educación.

Por otra parte (Latapí Sarre, 2001) dice que la educación en valores “podríamos definirla como el esfuerzo sistemático por ayudar a los educandos a adquirir aquellas cualidades de su personalidad que se consideran deseables en los diversos ámbitos de su desarrollo humano, y particularmente aquellas que se relacionan con el uso responsable de su libertad” donde lo principal es educar en la autonomía de cada persona y como debe desenvolverse en diferentes escenarios de su vida profesional.

En nuestra sociedad predomina la corrupción y la falta de ética, son temas que se ven reflejados diariamente en diferentes ámbitos profesionales, es por esta razón la importancia de

incluir en los programas de formación profesional, asignaturas que promuevan las buenas prácticas y una verdadera ética profesional.

6.1.7. Estudios relacionados con los valores y antivalores en la educación

Estudios relacionados con los valores y antivalores aplicados en la educación son varios, los más destacados en el desarrollo de la investigación son los siguientes:

(Beltran, Torres, Adela, & García, 2005) Realizaron un estudio transaccional descriptivo y comparativo simple entre dos grupos de estudiantes universitarios a fin de indagar la presencia y valores con que se expresa una variable, en este caso los valores que los estudiantes tienen en relación con su vida personal y profesional. Se formaron dos grupos: Grupo 1, constituido por estudiantes de facultades de dos universidades privadas del estado de Veracruz. Este grupo estuvo constituido por un total de 43 estudiantes: 29 del sexo femenino y 14 del masculino; Grupo 2, compuesto por estudiantes de una facultad de una universidad pública e integrado por 58 estudiantes: 44 del sexo femenino y 14 del masculino; instrumento utilizado fue el de Estudio de Valores de Allport, cuyo objetivo principal es la identificación de los valores personales y la adaptación al medio social. En los resultados obtenidos se observa que los puntajes más altos en ambos grupos fueron obtenidos en los valores estético, social y religioso (por encima de 40%). s destacable el hecho de que todos sin excepción obtuvieron puntajes bajos en lo que se refiere al valor teórico, que se encuentra relacionado con el amor al conocimiento y que se tendría que manifestar en sus conductas de estudio o su propensión al aprendizaje de información novedosa. En una comparación de medias para localizar las diferencias que muestran los grupos por escuela y por sexo, se halló que los puntajes que obtuvieron las mujeres en los valores estéticos son mayores que los de los hombres, y que los puntajes de éstos en los valores teóricos son mayores que los de aquéllas.

(Sanchez Monroy & Quijano Del Gordo, 2017) Realizaron una prueba y posterior análisis a 129 estudiantes de primero y octavo semestre de Mercadeo y Publicidad de la Fundación Universitaria del Área Andina de Pereira, lo anterior para determinar las principales causas de esta problemática y las posibles diferencias que puedan existir entre los estudiantes de primer semestre y los de octavo semestre, además de subrayar la importancia del maestro en la transmisión de valores desde su postura. Se realizó muestreo aleatorio en toda la población de los dos semestres objetivo, los cuales corresponde a 29 estudiantes de primer semestre y 100 estudiantes de octavo semestre, para un total de 129 estudiantes como población a analizar y a la cual se le aplicó el instrumento “Inventario de valores y antivalores organizacionales”. En los resultados obtenidos se observa que las Variables de Antivalores Organizacionales de importancia son: Acoso y Tendencia a la Corrupción, por tal razón se deben establecer programas que atenúen la presencia de estos antivalores. Además, no existen diferencias significativas en relación con los valores y antivalores de los estudiantes del programa de Mercadeo y Publicidad de la Fundación Universitaria del Área Andina respecto a la región de procedencia. Para los estudiantes de primero y octavo semestre del programa de Mercadeo y Publicidad de la Fundación Universitaria del Área Andina prevalecen los valores organizacionales positivos, La honorabilidad y la tolerancia priman como valores organizacionales; es de anotar que para los estudiantes de primer semestre el respeto a la autoridad prevalece sobre la disciplina y la solidaridad, mientras que en los estudiantes de octavo semestre se prioriza la disciplina y la solidaridad.

(Urrea Buitrago, 2015)Identificó el perfil de valores y antivalores organizacionales de los estudiantes de Ingeniería Industrial de la Universidad Nacional de Colombia- Sede Manizales. Se

adaptó y aplicó el "Inventario de valores y antivalores organizacionales" (IVAO) de Mendoza y Ladrón de Guevara, a 201 estudiantes.

Los resultados pudieron demostrar la prevalencia de los valores en contraposición de los antivalores en los estudiantes encuestados. Se contrastaron los perfiles de los valores organizacionales con las variables sexo, etapa de formación académica y región de procedencia, encontrando diferencias significativas en dicha correlación. De esta manera se encontró tendencia hacia los valores por parte de las mujeres y hacia los antivalores por parte de los hombres. Se encontró que los estudiantes de la etapa final obtuvieron mayor puntuación en la subescala de valores organizacionales, frente a los estudiantes de etapa inicial e intermedia, indicando una relación directa entre ambas variables.

También se encontraron diferencias entre las regiones de procedencia y los valores, identificando tendencia hacia los valores en regiones como Manizales y Huila, y hacia los antivalores en la región de Amazonía y la Costa Caribe.

(Martinez, Ruiz, & Alejandro, 2013) Compararon el perfil de valores organizacionales de estudiantes de licenciatura en una Institución de Educación Superior (IES) Pública de Baja California. La investigación se planteó como un estudio ex-post-facto, observacional, transeccional y comparativo, se aplicó a 257 alumnos de la licenciatura en Mercadotecnia el "Inventario de valores y antivalores organizacionales" (IVAO) de Mendoza y Ladrón de Guevara y Martínez. Se encuestó a 257 estudiantes de la licenciatura en Mercadotecnia de una Institución de Educación Superior Pública en Baja California. El 43.2% (111) lo integraron estudiantes de la etapa terminal, un 32.7% (84) de la etapa en desarrollo y por último, un 24.1% (62) de la etapa básica. En los resultados obtenidos No se encontraron diferencias significativas entre el perfil de valores y antivalores organizacionales de los estudiantes analizados por etapa básica, en

desarrollo y terminal; excepto en la subescala Respeto a normas, donde los estudiantes de la etapa terminal obtuvieron mayor puntuación media significativa, en comparación con los de la etapa inicial y disciplinaria. En la investigación se encontró que, en su mayoría, fueron estudiantes del género femenino quienes mostraron un mayor énfasis o interés hacia la dimensión de valor general, lo que podría explicarse por la mayor presencia de ese género actualmente en la licenciatura en mercadotecnia de la Facultad de Turismo y Mercadotecnia en el campus Tijuana, y por el tipo de ideal en beneficio social, que suele caracterizar al pensamiento femenino con relación al contexto de la sociedad. Por último, se puede rescatar que el perfil del joven universitario de la licenciatura en mercadotecnia con los matices que determinan su pertenencia a la institución pública (Universidad Autónoma de Baja California) Facultad de Turismo y Mercadotecnia específicamente, presenta no solamente el interés por valores relacionados con aspectos organizacionales como el reconocimiento a los demás y la tolerancia, sino también por valores sociales como la equidad, la lealtad, el respeto y la Justicia.

Finalmente (Grimaldo Muchotrigio & Merino Soto, 2009) identificaron y compararon el sistema de valores en un grupo de estudiantes de psicología, según sexo y ciclo de estudio. La muestra estuvo conformada por 254 participantes, entre varones y mujeres, cuya edad promedio fue de 21 años, estudiantes del primer, quinto y último ciclo de estudio procedentes de una universidad privada ubicada en la provincia de Lima. Los instrumentos utilizados fueron un Cuestionario de Datos Personales y el Cuestionario de Valores de Schwartz. Los resultados obtenidos En relación con el sexo, se observa que tanto las mujeres como los varones ubican el Poder como el valor más importante. En el caso del sector femenino, estos resultados probablemente son el producto de los múltiples cambios que en la actualidad se observa, con

relación al papel que tiene la mujer en los ámbitos laboral, profesional, político y económico. Otro aspecto que influye en los resultados constituye el nivel evolutivo de la población que forma parte del estudio, cuya edad promedio es 21 años. En esta etapa, se observan ciertas características ligadas a los rasgos físicos, psicológicos y sociales, en donde el éxito social o proyecto profesional, resultan importantes. En función a los ciclos de estudios se ha encontrado que el valor de Poder se mantiene en primer y quinto ciclo; así como el de Tradición en el segundo lugar. Observándose un cambio de lugar en la última etapa de su formación donde la tradición se ubica en el primer lugar y poder en el segundo. Sin embargo, se aprecia también que, en el caso del Poder, la importancia de este valor va decreciendo conforme avanzan los ciclos; inversamente con lo que se observa en el caso de la Tradición, la misma incrementándose en función a su permanencia en el ámbito universitario. Es probable, que la universidad esté contribuyendo.

6.2. Marco conceptual

La versión final del “Inventario de valores y antivalores organizacionales” (IVO) de Mendoza y Ladrón de Guevara (2015); se integra de 90 reactivos. Dichos reactivos se redactaron como afirmaciones y se contestan bajo una escala Diferencial semántico como sigue: - 3 “En completo desacuerdo”, - 2 “En desacuerdo”, - 1 “En ligero desacuerdo”, 0 ni de acuerdo, ni en desacuerdo + 1 “Ligeramente de acuerdo”, + 2 “De acuerdo”, + 3 “Completamente de acuerdo”. Posteriormente se transforma en una escala sumativa. El mínimo valor de cada una de las subescalas es 5 y el máximo es 35.

Subescala de valores organizacionales positivos según (IVAO) se definen como:

1. **Lealtad:** Cualidad del sujeto para cumplir acuerdos establecidos con las personas y/o con la organización a un nivel tanto formal como informal.
2. **Respeto a la autoridad:** Seguimiento de las indicaciones verbales y escritas, hechas por los superiores con objeto de lograr la mayor eficiencia en el cumplimiento de objetivos laborales.
3. **Solidaridad:** Contempla una idea de unidad, cohesión y colaboración por parte del sujeto al dirigir sus acciones hacia el desarrollo social. Es la determinación firme y perseverante de comprometerse por el bien común.
4. **Tolerancia:** Grado de aceptación que tiene el sujeto frente a un elemento contrario a una regla moral, civil o física. Define la capacidad para aceptar y/o comprender formas de pensar con las que no se congenia.
5. **Respeto a normas:** Apego a los reglamentos, principios, políticas, procedimientos y/o lineamientos estipulados en forma no verbal y por escrito en la organización; entendidos como “reglas” o “modelos” de conducta deseable que sirven para guiarse de acuerdo con los valores y filosofía de la organización.

6. **Autoexigencia:** Capacidad de exigirse a sí mismo un esfuerzo extra buscando los estándares más altos de calidad y desempeño para hacer las cosas de la mejor manera, permitiendo la libre actuación de las personas.
7. **Disciplina:** Capacidad de actuar ordenada y perseverantemente para conseguir un bien. Exige el seguir un orden y lineamientos específicos para alcanzar de la manera más eficiente los objetivos deseados.
8. **Equidad:** Grado en que el sujeto busca la igualdad de oportunidades para todos, así como un trato justo y proporcional. Se promueve la valoración de las personas sin importar las diferencias culturales, sociales o de género que éstas presenten entre sí.
9. **Honorabilidad:** Cualidad de la persona para el reconocimiento, aprecio y valoración de las cualidades de los demás y sus derechos.
10. **Justicia:** Se afirma como una virtud que busca no perjudicar a otro, o violentar cualquiera de sus derechos. Contempla la búsqueda de la igualdad en los derechos de las personas.
11. **Honestidad:** Cualidad humana que se refiere a la coherencia del comportamiento con respecto a lo que se piensa y se siente. Implica la integridad de la persona con el respeto a la verdad y a la justicia. Estar orgulloso consigo mismo, por armonizar las palabras con los hechos.

Subescala de antivalores organizacionales positivos según (IVAO) se definen como:

1. **Maquiavelismo:** Abuso de posiciones de poder generando un clima de miedo y manipulación. Se busca que los resultados sean alcanzados sin importar los medios a los que se recurra para el cumplimiento de éstos.
2. **Tendencia a la corrupción:** Realización de actos ilícitos como serían: acuerdos inmorales, prácticas fuera de la norma legal o institucional, y acciones de complicidad con otras personas en perjuicio de otros, con el fin de alcanzar objetivos particulares o sectoriales, que no comulgan con el bien común.
3. **Falta de integridad:** La actuación del sujeto puede quedar fuera de la norma convencional para obtener beneficios de índole personal. Existe un alto grado de incongruencia entre lo que se piensa y hace.
4. **Ajustar o manipular la información:** Falta de claridad que muestra el sujeto al reportar los resultados de su trabajo; así como los datos obtenidos como producto de la realización de sus actividades, excusándose en la posición política, administrativa o ideológica para eludir responsabilidades que conlleven un adecuado nivel de objetividad sobre la información.

5. **Acoso:** Búsqueda del acuerdo social en perjuicio de otros, por medio del acorralamiento al tratar de influir o persuadir a las personas para que piensen o actúen de determinada manera.
6. **Tendencia al robo:** grado en que el sujeto puede llegar a realizar prácticas ilícitas al adjudicarse bienes ajenos, sin que esto le cause culpa o remordimiento.
7. **Abuso de sustancias tóxicas:** grado de consumo que presenta el sujeto sobre sustancias que pueden llegar a ser nocivas para el organismo ya sean legales o ilegales y que pueden generar estados de dependencia e irritabilidad.
- 8.

6.3. Marco Espacial

De acuerdo con lo planteado anteriormente nuestro estudio se dirigió específicamente a los estudiantes del programa de Ingeniería Industrial perteneciente a la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Tecnológica de Pereira, buscando abarcar la población total del estudiantado inscrito en cada uno de los semestres correspondientes a dicho programa.

Universidad Tecnológica de Pereira

6.3.1. Misión

- Es una Universidad estatal

Vinculada a la sociedad y economía del conocimiento en todos sus campos, creando y participando en redes y otras formas de interacción.

- Es un polo de desarrollo

Que crea, transforma, transfiere, contextualiza, aplica, gestiona, innova e intercambia el conocimiento en todas sus formas y expresiones, teniendo como prioridad el desarrollo sustentable en la ecorregión eje cafetero

- Es una Comunidad

De enseñanza, aprendizaje y práctica, que interactúa buscando el bien común, en un ambiente de participación, diálogo, con responsabilidad social y desarrollo humano, caracterizada por el pluralismo y el respeto a la diferencia, inmersa en procesos permanentes de planeación, evaluación y control.

- Es una organización

Que aprende y desarrolla procesos en todos los campos del saber, contribuyendo al mejoramiento de la sociedad, para formar ciudadanos competentes, con ética y sentido crítico, líderes en la transformación social y económica.

Las funciones misionales le permiten ofrecer servicios derivados de su actividad académica a los sectores público o privado en todos sus órdenes, mediante convenios o contratos para servicios técnicos, científicos, artísticos, de consultoría o de cualquier tipo afín a sus objetivos misionales.

6.3.2. Visión Institucional

Universidad de alta calidad, líder al 2019 en la región y en el país, por su competitividad integral en la docencia, investigación, innovación, extensión y gestión para el desarrollo humano con responsabilidad e impacto social, inmerso en la comunidad internacional.

6.3.3. Facultad de Ingeniería Industrial

El programa curricular de Ingeniería industrial tiene sus orígenes a partir con el acuerdo de 09 de mayo de 1961 del Consejo Superior de la Universidad con objetivo de cumplir funciones académicas, investigativas y técnicas, que se presentaron a la Asociación Colombiana de Universidades (Comité Administrativo del Fondo Universitario Nacional) siendo Rector de la Universidad el doctor Jorge Roa Martínez. Las funciones expresadas comenzaron a cumplirse en el año de 1962.

La Facultad de Ingeniería Industrial es una unidad académica de la Universidad Tecnológica de Pereira que cuenta con un programa de pregrado en Ingeniería Industrial en dos jornadas (Diurna y Especial), cuatro programas de Maestría en cada una de las áreas fundamentales de la Ingeniería Industrial y una Especialización.

6.3.4. Misión

Somos una facultad de alta calidad académica, formada por un equipo pluralista y tolerante que crea, desarrolla, consolida y aplica conocimiento en campos como el científico, tecnológico, económico, social, humanístico, ambiental, empresarial y organizacional.

Somos formadores de líderes empresariales integrales, con alta sensibilidad social, fundamentados en valores y comprometidos con el desarrollo económico y político, a nivel regional, nacional e internacional.

6.3.5. Visión

Facultad de alta calidad académica, competitiva integralmente en procesos de docencia, investigación y extensión, articulada efectivamente con la comunidad científica nacional e internacional, y con reconocimiento social.

6.3.6. Información general de programa

Tabla 2. Información general del programa de Ingeniería Industrial

DENOMINACIÓN	INGENIERÍA INDUSTRIAL
ACADÉMICA	
TIPO DE PROGRAMA	Pregrado
LUGAR DE DESARROLLO	Pereira, Colombia
CÓDIGO SNIES	271
REGISTRO CALIFICADO	12423 otorgado el 29 diciembre 2011
DURACIÓN	7 años
REGISTRO CALIFICADO	

PROGRAMA	Resolución 1315 DEL 12-FEB-2013
ACREDITADO DE ALTA CALIDAD	
DURACIÓN ALTA CALIDAD	6 años
TÍTULO QUE OTORGA	Ingeniero Industrial
TIPO DE FORMACIÓN	Presencial – Profesional
DURACIÓN DEL PROGRAMA	10 semestres
JORNADA	Diurna
TOTAL CRÉDITOS	176
PERIODICIDAD DE LA ADMISIÓN	Semestral
REQUISITOS DE ADMISIÓN	Los pasos que seguir para realizar el proceso de inscripción en nuestra Institución son:

1. Comprar un pin en el Banco Popular (cuenta
empresarial 47003015-6 a nombre de la Universidad

Tecnológica de Pereira) También puede adquirir el PIN en la Oficina del FAVI UTP o haciendo el trámite en línea a través de nuestro sistema. Le recomendamos conservar el número PIN para consultar su admisión, ingresar documentos y descargar su recibo de pago.

2. Ingresar al sitio web de Inscripciones y seguir los pasos.

PROCESOS DE SELECCIÓN

Según puntaje ICFES Calcule su puntaje para ingresar

REQUISITOS DE GRADO

Los requisitos que deben cumplir los estudiantes para aspirar a su grado son:

1. Estar a paz y salvo con la Biblioteca
2. Haber realizado el Taller de Símbolos Institucionales
3. No tener asuntos pendientes en la Oficina de Prácticas Empresariales
4. Haber presentado la prueba Saber Pro (ECAES) (solo pregrado y profesionalización)
5. Estar a paz y salvo con almacén y laboratorios
6. Haber realizado la Encuesta al Momento de Grado

7. Ingresar escaneado Foto 3 x 4 cm fondo blanco y cédula de ciudadanía (por ambos lados en el mismo archivo) por el portal estudiantil.
8. Haber aprobado los cursos de inglés reglamentarios para cada programa académico

Asegúrese de cumplir con todos los requisitos, de lo contrario la solicitud será rechazada.

MATRÍCULA Y	Bases de liquidación de matrícula - Acuerdo No. 24 del 15 de
DERECHOS	octubre de 1986
PECUNIARIOS	

Tomado de (Universidad tecnológica de Pereira, 2014)

El ingeniero industrial de la universidad tecnológica de Pereira cuenta con una gran formación que tiene como objetivo garantizar un grupo de competencias, estas son:

6.3.7. Competencias globales:

- A. Aplicar conocimientos de las ciencias básicas, sociales y de ingeniería, en la solución de problemas complejos, orientados a la satisfacción de necesidades comunes de la sociedad en general y del individuo en particular, de acuerdo con los requerimientos del ámbito empresarial y su entorno.

- B. Gestionar el uso de todos los recursos involucrados en los sistemas de producción y operaciones, servicios y distribución, utilizando modelos de la investigación de operaciones y la estadística, para innovar y desarrollar productos, de acuerdo con las demandas del medio.
- C. Administrar la cadena de suministros y producción de bienes y/o servicios mediante criterios de calidad, productividad, oportunidad, responsabilidad social, respeto al medio ambiente y la mejora continua.
- D. Administrar la empresa o sus procesos estratégicos, operativos y de apoyo, de acuerdo con las políticas establecidas.
- E. Gerenciar la organización o sus procesos, en función de criterios administrativos, económicos, sociales y las políticas y estrategias de la dirección.

6.3.8. Unidades de competencias:

A.1. Resolver problemas de manera autónoma con base en el lenguaje y procedimientos de la matemática, la física, la biología y la química.

A.2. Utilizar conocimientos básicos de ingeniería, para la identificación y utilización de materiales empleados en los procesos de fabricación, teniendo en cuenta sus características físico-químicas.

A.3. Emplear principios comporta mentales, de acuerdo con criterios éticos, dentro de la constitución y la ley.

A.4. Coordinar el proceso de investigación en función de los requerimientos institucionales.

B.1. Aplicar modelos cuantitativos para resolver problemas operativos y de gestión, de acuerdo con las necesidades propias de la organización.

B.2. Participar en el diseño de sistemas de información de acuerdo con las necesidades de la organización.

B.3. Emplear modelos estadísticos, para la recolección, procesamiento, presentación y análisis de información, de acuerdo con los principios y leyes de la estadística.

C.1. Gestionar los procesos productivos acorde a los requerimientos de: cliente, producto, metas organizacionales, cumpliendo con el marco legal y empoderándose de nuevos conocimientos, desarrollos tecnológicos y científicos, garantizando el uso racional y sostenible de recursos naturales.

C.2. Gestionar la cadena de suministro de acuerdo con los requerimientos del producto, las necesidades del mercado e involucrando las restricciones de la compañía.

C.3. Administrar modelos y filosofía de manufactura moderna y producción limpia.

C.4. Gestionar la salud e higiene ocupacional del talento humano, de acuerdo con las normas existentes, las políticas de la organización y la legislación correspondiente.

C.5. Gestionar la calidad de los procesos productivos y de servicio, aplicando técnicas de control de proceso, de acuerdo con su plataforma estratégica.

D.1. Dirigir la empresa, de acuerdo con su plataforma estratégica.

D.2. Administrar los procesos operativos, con criterios de liderazgo, calidad, productividad y responsabilidad social.

D.3. Gestionar los sueldos, salarios y el desarrollo del personal de la organización, de acuerdo con las políticas establecidas y la legislación vigente.

D.4. Gestionar el mercadeo y venta de los bienes y/o servicios con criterios de oportunidad y sostenibilidad en un mundo global.

E.1. Interpretar la economía y gestionar las finanzas de la empresa, en función de sus políticas y estrategias.

E.2. Gestionar los gastos y costos de la organización, con criterios de liderazgo, optimización, rentabilidad y oportunidad.

E.3. Gestionar los proyectos de inversión, de acuerdo con el direccionamiento estratégico de la organización.

E.4. Administrar el riesgo organizacional, según políticas establecidas.

6.3.9. Perfil de formación:

- El Ingeniero Industrial de la Universidad Tecnológica de Pereira, es una persona competente para:
- Liderar, administrar, controlar y gestionar toda clase de organizaciones del sector público o privado, bajo los más estrictos principios de la ética, la moral y la responsabilidad social.

- Participar en grupos inter y transdisciplinarios dentro del contexto local, nacional e internacional, comprometido con el desarrollo del país.
- Aplicar soluciones a problemas complejos, empleando herramientas y métodos de optimización en la búsqueda del mejoramiento de la productividad, la calidad y la competitividad.
- Investigar, innovar y desarrollar procesos para la producción y distribución de bienes o prestación de servicios en toda clase de organizaciones, buscando los más altos rendimientos económicos, financieros y de impacto social.
- Perfilar su profesión hacia niveles superiores de formación.

6.3.10. Plan de estudios

Jornada Diurna

<i>SEMESTRE I</i>		
CÓD.	Asignatura	Cr
BA62	COMUNICACIÓN ORAL Y ESCRITA	2
BA172	HUMANIDADES I	2
CB115	MATEMÁTICAS I	5
II123	INTRODUCCIÓN A LA INGENIERÍA INDUSTRIAL	3
II152	INFORMÁTICA T1	3
QI1A3	QUÍMICA INDUSTRIAL	2

SEMESTRE 2

CÓD.	Asignatura	Cr
AA2A2	BIOLOGÍA PARA INGENIERÍA	2
BA372	HUMANIDADES II	2
CB152	DIBUJO I	2
CB215	MATEMÁTICAS II	5
CB223	ÁLGEBRA LINEAL	3
II212	INFORMÁTICA T2	2

SEMESTRE 3

CÓD.	Asignatura	Cr
BA0D2	ÉTICA	2
CB234	FÍSICA I	4
CB242	LABORATORIO DE FÍSICA I	2
CB314	MATEMÁTICAS III	4
II3B3	ADMINISTRACIÓN	3
II3C3	ECONOMÍA	3

SEMESTRE 4

CÓD.	Asignatura	Cr
CB334	FÍSICA II	4
CB342	LABORATORIO DE FÍSICA II	2
CB413	MATEMÁTICAS IV	3
II243	CONTABILIDAD DE EMPRESAS	3

II321	SICOLOGÍA ORGANIZACIONAL	1
II4D3	ESTADÍSTICA I	3

SEMESTRE 5

CÓD.	Asignatura	Cr
CB434	FÍSICA III	4
CB442	LABORATORIO DE FÍSICA III	2
II4A3	SISTEMA DE COSTEO	3
II4B3	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL	3
II5A3	ESTADÍSTICA II	3
IM303	MECÁNICA I	3

SEMESTRE 6

CÓD.	Asignatura	Cr
IE783	ELECTROTECNIA	3
II6A2	ESTADÍSTICA III	2
II6A3	ANÁLISIS FINANCIERO	3
II6C3	ADMINISTRACIÓN DE SALARIOS	3
IM503	RESISTENCIA DE MATERIALES I	3
IM533	TERMODINÁMICA I	3
IM721	LABORATORIO RESISTENCIA DE MATERIALES	1

SEMESTRE 7

CÓD.	Asignatura	Cr
II713	PROCESOS ESTOCASTICOS	3
II742	INGENIERÍA DE MÉTODOS	3
II7D3	INVESTIGACIÓN DE OPERACIONES I	3
II8C3	INGENIERIA ECONOMICA	3
II7A3	MERCADOS I	3
IIH5H	ELECTIVA DE FORMACIÓN HUMANISTICA	9

SEMESTRE 8

CÓD.	Asignatura	Cr
BA140	CONSTITUCIÓN POLÍTICA (BASE)	2
II883	SALUD OCUPACIONAL	3
II8A3	PRODUCCIÓN I	3
II8B3	INVESTIGACIÓN DE OPERACIONES II	3
II8D3	MERCADOS II	3
II972	SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN	2

SEMESTRE 9

CÓD.	Asignatura	Cr
II863	SIMULACIÓN	3
II923	FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS	3
II9B2	DISEÑO DE PLANTAS	3

II9C3	PRODUCCIÓN II	3
--------------	----------------------	----------

SEMESTRE 10

CÓD.	Asignatura	Cr
II0D3	PRODUCCIÓN III	3
II0F3	CONTROL TOTAL DE LA CALIDAD	4
II055	TRABAJO DE GRADO	5
II056	SEMINARIO ESPECIALIZADO	
	5	
IIFP1	ASIGNATURAS FORMACIÓN PROPEDEÚTICA	
IIPE1	PRÁCTICA EN EXTENSIÓN	
IIAFP	ELECTIVAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL	
	8	

Cuadro 1. Plan de estudios

6.4. Marco temporal

La investigación planteada en este proyecto se realizó en un plazo de tres (3) meses, tiempo en el cual se llevarán a cabo todas las actividades pertinentes en la recolección y obtención de resultados determinando con esto el perfil de valores y antivalores de los estudiantes pertenecientes a la carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Tecnológica de Pereira.

7. METODOLOGÍA

7.1. Hipótesis de investigación

7.1.1. Hipótesis general

Hi: En los estudiantes de Ingeniería Industrial de la Universidad Tecnológica de Pereira, prevalecen los valores organizacionales positivos, en contraste con los antivalores organizacionales.

7.1.2. Hipótesis específicas

H1: Existen diferencias significativas entre el perfil de valores y antivalores organizacionales, y el género de los estudiantes: hombre- mujer.

H2: Existen diferencias significativas entre el perfil de valores y antivalores organizacionales de los estudiantes, y la región de procedencia.

H3: Existen diferencias significativas entre el perfil de valores y antivalores organizacionales de los estudiantes y la jornada en la que estudia: jornada diurna-jornada especial.

H4: Existen diferencias significativas entre el perfil de valores y antivalores organizacionales de los estudiantes, y la etapa de formación académica

H5: Existen diferencias significativas entre el perfil de valores y antivalores organizacionales de los estudiantes y la clasificación del colegio de procedencia: Público-privado, religioso-no religioso.

7.1.3. Cuadro de congruencia entre Objetivos, preguntas de investigación e hipótesis

OBJETIVO	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS
IDENTIFICAR EL PERFIL DE VALORES Y ANTIVALORES ORGANIZACIONALES DE LOS ESTUDIANTES DE JORNADA DIURNA Y NOCTURNA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA, EN RELACIÓN CON VARIABLES COMO: REGIÓN DE PROCEDENCIA, CLASIFICACIÓN COLEGIO DE PROCEDENCIA, ETAPA DE FORMACIÓN ACADÉMICA, JORNADA ACADÉMICA Y GÉNERO, UTILIZANDO EL MODELO “INVENTARIO DE VALORES Y ANTIVALORES ORGANIZACIONALES” (IVAO)	¿Cuáles son los valores y antivalores organizacionales que predominan en los estudiantes de ingeniería industrial de la universidad tecnológica de Pereira?	En los estudiantes de Ingeniería Industrial de la Universidad Tecnológica de Pereira, prevalecen los valores organizacionales positivos, en contraste con los antivalores organizacionales.

PROPUESTO POR MENDOZA Y
LADRÓN DE GUEVARA.

EVALUAR SI SE PRESENTAN	¿Es el género de los	Existen diferencias
DIFERENCIAS ENTRE LOS	estudiantes de ingeniería	significativas entre el
HOMBRES Y MUJERES DE	industrial un factor	perfil de valores y
INGENIERÍA INDUSTRIAL DE	determinante en el perfil	antivalores
LA UNIVERSIDAD	de valores y antivalores	organizacionales, y el
TECNOLÓGICA DE PEREIRA,	organizacionales?	género de los
RESPECTO A VALORES Y		estudiantes: hombre-
ANTIVALORES		mujer.
ORGANIZACIONALES.		

IDENTIFICAR SI DE ACUERDO	¿Existe diferencia entre el	Existen diferencias
CON LA REGIÓN DE	perfil de valores y	significativas entre el
PROCEDENCIA, SE PRESENTAN	antivalores	perfil de valores y
DIFERENCIAS RELACIONADAS	organizacionales de los	antivalores
CON LOS VALORES Y	estudiantes de ingeniería	organizacionales de los
ANTIVALORES	industrial de acuerdo con	estudiantes, y la región
ORGANIZACIONALES DE LOS	la región de procedencia?	de procedencia.
ESTUDIANTES DE INGENIERÍA		
INDUSTRIAL DE LA		

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
DE PEREIRA.**

DETERMINAR SI EXISTE DIFERENCIA ENTRE JORNADA DIURNA Y NOCTURNA EN RELACIÓN CON LOS VALORES Y ANTIVALORES ORGANIZACIONALES QUE EXPRESAN LOS ESTUDIANTES DE INGENIERÍA INDUSTRIAL.	¿Cuál es la diferencia entre el perfil de valores y antivalores organizacionales de los estudiantes de ingeniería industrial de jornada diurna y nocturna de la Universidad Tecnológica de Pereira?	Existen diferencias significativas entre el perfil de valores y antivalores organizacionales de los estudiantes y la jornada en la que estudia: jornada diurna- jornada nocturna.
ANALIZAR LAS DIFERENCIAS SEGÚN LA ETAPA DE FORMACIÓN ACADÉMICA, EN RELACIÓN CON LOS VALORES Y ANTIVALORES ORGANIZACIONALES QUE MANIFIESTAN LOS ESTUDIANTES.	¿Existen diferencias entre el perfil de valores y antivalores organizacionales de los estudiantes de acuerdo con el semestre?	Existen diferencias significativas entre el perfil de valores y antivalores organizacionales de los estudiantes, y la etapa de formación académica

OBSERVAR SI EXISTEN	¿Es el tipo de colegio de	Existen diferencias
DIFERENCIAS EN RELACIÓN	procedencia (Público o	significativas entre el
CON EL PERFIL DE VALORES Y	privado, religioso-no	perfil de valores y
ANTIVALORES	religioso) un factor	antivalores
ORGANIZACIONALES QUE	determinante en el perfil	organizacionales de los
EXPRESAN LOS ESTUDIANTES	de valores y antivalores de	estudiantes y la
DE INGENIERÍA INDUSTRIAL	los estudiantes de	clasificación del
DE LA UNIVERSIDAD	ingeniería industrial?	colegio de procedencia:
TECNOLÓGICA DE PEREIRA,		Público-privado,
RESPECTO A LA		religioso-no religioso.
CLASIFICACIÓN DEL COLEGIO		
DE PROCEDENCIA.		

Cuadro 2. Congruencia entre objetivos, preguntas de investigación e hipótesis

7.2 Población

La población objetivo de esta investigación, está conformada por los estudiantes de jornada diurna y jornada especial del programa de ingeniería industrial de la Universidad Tecnológica de Pereira.

7.3 Muestra

La muestra de la investigación estuvo integrada por los estudiantes de jornada diurna y jornada especial del programa de ingeniería industrial de la Universidad Tecnológica de Pereira, los cuales se clasificaron en grupos o asignaturas de acuerdo al semestre cursado. En total la

muestra fue de 258 estudiantes de los cuales 175 pertenecían a la jornada diurna y los restantes 83 (32%) a la jornada especial.

7.4 Selección de la muestra

El tipo de muestra seleccionada es la “muestra no probabilística” debido a que los estudiantes fueron seleccionados de acuerdo a la etapa de formación académica y para esto se determinó un listado de asignaturas indicando el semestre académico, iniciando desde primero hasta décimo semestre. Como se muestra en la siguiente tabla.

Para las asignaturas seleccionadas, se visitó las diferentes aulas de clase en el mes de junio de 2018, con previa programación con el docente; se indicó la finalidad del instrumento y se recalcó en la confidencialidad de las respuestas y posteriormente se aplicó el instrumento.

SEMESTRE	ASIGNATURA	NÚMERO DE ESTUDIANTES ENCUESTADOS POR SEMESTRE
1	Introducción a Ingeniería Industrial	42
2	Informática T1	18
3	Administración	21
4	Sicología Organizacional	20
5	Administración de Personal	29
6	Administración de Salarios	15
7	Procesos Estocásticos	22
8	Salud Ocupacional	29
9	Diseño de Plantas	37
10	Control Total de la Calidad	25

Cuadro 3. Asignaturas evaluadas

7.5 Instrumentos de recolección de información

La información se recolectó mediante el Inventario de Valores y Antivalores Organizacionales (IVAO) de Mendoza y Ladrón de Guevara y Martínez. El instrumento está integrado por 108 preguntas que se contestaron bajo una escala Likert de la siguiente forma:

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. moderadamente en desacuerdo
- 3. En desacuerdo
- 4. Ni en acuerdo ni desacuerdo
- 5. De acuerdo
- 6. Moderadamente de acuerdo
- 7. Totalmente de acuerdo

La encuesta fue realizada en la herramienta de formularios de google en la cual se digitaron cada una de las 108 preguntas del de Valores y Antivalores Organizacionales (IVAO) de Mendoza y Ladrón de Guevara y Martínez, luego se pasó a ir personalmente a cada salón a aplicar la encuesta a los estudiantes, al ingresar al aula de clase se ponía a disposición de los estudiantes el link con el cual podían ingresar a la encuesta, de la misma manera se hizo con la jornada diurna y especial.

Al culminar las dos semanas de encuestas se le dio por terminada esta etapa y las respuestas fueron tabuladas y organizadas en Excel.

7.6 Selección de pruebas estadísticas para el análisis de hipótesis

Además de la estadística descriptiva donde se expresan las características de la población investigada, para analizar las hipótesis de la presente investigación, fue necesario considerar el análisis estadístico que se muestra en el siguiente cuadro:

PRUEBAS ESTADÍSTICAS	DENOMINACIÓN
UNIVARIADAS	Medidas de tendencia central
BIVARIADAS	Pruebas T con muestras independientes
MULTIVARIADAS	Análisis factorial confirmatorio, Alpha de Crombach

Cuadro 4. Pruebas estadísticas

7.7 Validación del Instrumento

Se analizó el instrumento proporcionado por la Universidad Autónoma de México y se adecuaron algunas de las preguntas al contexto académico. Se le realizaron las pruebas de validez mediante análisis factorial, confiabilidad con Alfa de Crombach y el test de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) mediante el programa estadístico informático SPSS.

Tabla 3. Análisis 6 ítems

VARIABLE	ÍTE MS	REACTIV OS	FACTO RES	VARIANZ A EXPLICAD A	KMO	ALFA DE CROMBA CH
MAQUIAVELISMO	6	14,30,48,61 ,71,86	1	54,008	0,8464	0,8256
AUTO EXIGENCIA	6	3,24,40,72, 82,89	1	47,963	0,8085	0,7713
ACOSO	6	42,60,69,75 ,93,106	2	45,236	0,7360	0,7498
DISCIPLINA	6	54,65,70,78 ,90,102	1	44,854	0,8017	0,7244
EQUIDAD	6	38,51,59,80 ,87,107	1	55,576	0,8504	0,8377
HONORABILIDAD	6	15,37,55,63 ,85,97	1	47,610	0,8285	0,7698
JUSTICIA	6	9,28,57,74, 94,	2	31,676	0,6390	0,5155
TENDENCIA AL ROBO	6	2,16,29,41, 77,103	1	40,287	0,7921	0,6816
TENDENCIA A VICIOS	6	12,25,33,62 ,73,99	2	45,451	0,7767	0,7573
HONESTIDAD	6	10,46,66,76 ,98,104	1	62,040	0,8840	0,8758

TENDENCIA A LA CORRUPCIÓN	6	7,20,26,47,68,84	1	51,282	0,8259	0,8059
FALTA DE INTEGRIDAD	6	4,18,50,58,79,88	2	39,366	0,7378	0,6540
LEALTAD	6	11,21,32,56,64,101	1	50,172	0,8374	0,7986
RESPECTO A LA AUTORIDAD	6	6,27,43,83,92,100	1	43,878	0,8117	0,7199
SOLIDARIDAD	6	1,13,17,23,31,36	1	43,306	0,7916	0,6397
TOLERANCIA	6	22,45,53,81,91,105	1	47,893	0,7990	0,7768
RESPECTO A NORMAS	6	8,19,34,52,95,108	1	48,471	0,8103	0,7809
AJUSTAR O MAN. INFORMACIÓN	6	2,35,39,44,49,67	1	47,308	0,8282	0,7720

Realizando el análisis con 6 ítems, se encuentra una descomposición factorial de dos factores por variable, como no es conveniente se eligen los mejores ítems en cada una de las variables, los que tengan cargas más altas y con estos se hace el respectivo análisis con 4 ítems.

Análisis con 4 ítems y reactivos

Tabla 4. Análisis a ítems

VARIABLE	ÍTE MS	REACTIVOS	FACTORES	VARIANZA EXPLICADA	KMO	ALFA DE CROMBACH
MAQUIAVELISMO	4	71-61-48-30	1	64,742	0,7820	0,8170
AUTO EXIGENCIA	4	24-72-89-82	1	59,580	0,7740	0,7700
ACOSO	4	106-42-60-93	1	52,543	0,7390	0,6900
DISCIPLINA	4	54-90-65-102	1	58,371	0,7470	0,7550
EQUIDAD	4	87-80-107-59	1	63,144	0,7670	0,7990
HONORABILIDAD	4	63-85-55-37	1	58,267	0,7500	0,7570
JUSTICIA	4	94-57-96-28	1	41,793	0,6210	0,5290

TENDENCIA AL ROBO	4	103-41-16-7	1	49,120	0,7080	0,6400
TENDENCIA A VICIOS	4	25-12-99-33	1	58,747	0,7730	0,7640
HONESTIDAD	4	104-98-76-46	1	70,979	0,8100	0,8630
TENDENCIA A LA CORRUPCIÓN	4	47-84-68-20	1	59,651	0,7250	0,7710
FALTA DE INTEGRIDAD	4	88-58-18-79	1	52,216	0,6980	0,6670
LEALTAD	4	32-21-64-101	1	58,809	0,7590	0,7630
RESPETO A LA AUTORIDAD	4	100-92-83-43	1	57,720	0,7630	0,7520
SOLIDARIDAD	4	23-36-31-17	1	58,701	0,7670	0,7620
TOLERANCIA	4	105-22-53-81	1	56,241	0,7520	0,7330
RESPETO A NORMAS	4	52-34-19-108	1	59,681	0,7630	0,7690
AJUSTAR O MAN. INFORMACIÓN	4	67-39-35-44	1	57,652	0,7670	0,7550

Análisis con 3 ítems y variables

Tabla 5. Análisis 3 ítems

VARIABLE	ÍTE MS	REACTIVOS	FACTORES	VARIANZA EXPLICADA	KMO	ALFA DE CROMBACH
MAQUIAVELISMO	3	71-61-48	1	73,716	0,7000	0,8210
AUTO EXIGENCIA	3	24-72-89	1	66,387	0,6840	0,7450
ACOSO	3	106-42-60	1	60,839	0,6580	0,6740
DISCIPLINA	3	54-90-65	1	70,660	0,7050	0,7920
EQUIDAD	3	87-80-107	1	69,734	0,7730	0,7730
HONORABILIDAD	3	63-85-55	1	63,378	0,6570	0,7060
JUSTICIA	3	94-57-96	1	49,366	0,6000	0,4750

TENDENCIA AL ROBO	3	103-41-16	1	56,854	0,6 270	0,6130
TENDENCIA A VICIOS	3	25-12-19	1	66,756	0,6 920	0,7500
HONESTIDAD	3	104-98-76	1	77,289	0,7 280	0,8520
TENDENCIA A LA CORRUPCIÓN	3	47-84-68	1	64,578	0,6 820	0,7180
FALTA DE INTEGRIDAD	3	88-58-18	1	55,230	0,5 440	0,5540
LEALTAD	3	32-21-64	1	63,829	0,6 800	0,7140
RESPETO A LA AUTORIDAD	3	100-92-83	1	64,572	0,6 790	0,7230
SOLIDARIDAD	3	23-36-31	1	65,429	0,6 840	0,7330
TOLERANCIA	3	105-22-53	1	65,069	0,6 800	0,7310
RESPETO A NORMAS	3	52-34-19	1	68,291	0,6 880	0,7660
AJUSTAR O MAN. INFORMACIÓN	3	67-39-35	1	64,573	0,6 710	0,7250

7.8 Procesamiento y análisis de la información

El procesamiento y codificación de la información se realizó mediante el software estadístico SPSS con el cual se realizó el respectivo análisis descriptivo de las variables contenidas en el instrumento.

8. RESULTADOS

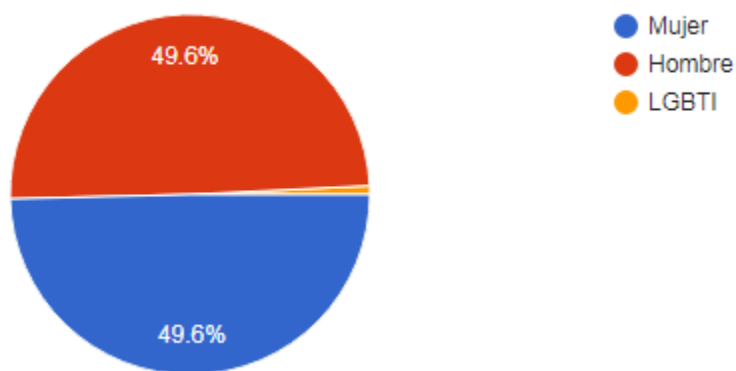
8.1 Estadística descriptiva

Se recolectó, analizó y caracterizó el conjunto de datos, con la finalidad de describir las características mediante resúmenes en tablas y gráficos.

8.1.1 Variables sociodemográficas

La muestra estuvo conformada de la siguiente forma:

Género

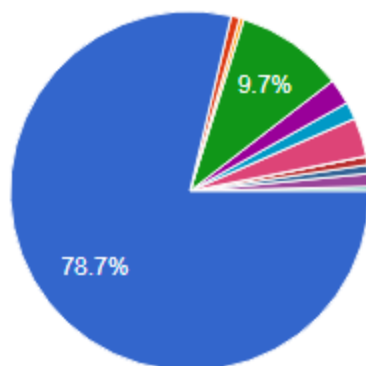


Gráfica 1. Número de estudiantes por género

La muestra estuvo representada por 258 estudiantes, de los cuales el 49.6% equivalente a 148 estudiantes, estuvo representado por hombres, de igual forma para las mujeres, respecto a la comunidad LGBTI, estuvo representada por el 0.8% equivalente a 2 estudiantes.

Región de procedencia

258 respuestas



Gráfica 2. Región de procedencia

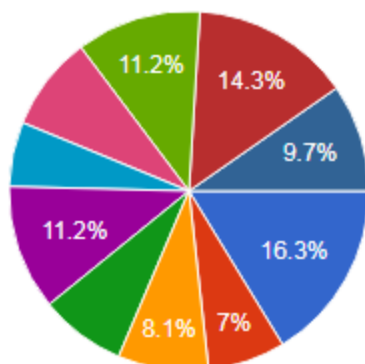


El 78.7% de los estudiantes encuestados, que representan a 203 estudiantes, provienen del eje cafetero (Caldas, Risaralda, Quindío). Sigue en participación la región del valle del Cauca, con el 9.7% que representa a 25 estudiantes. Se presentó muy poca representación en regiones como Amazonía, Llanos Orientales, Santander y Norte de Santander, Costa caribe, Antioquía y Chocó, con porcentajes entre 0.4% y 1,2%. Por otra parte en Bogotá-Cundinamarca-Boyacá, Huila-Tolima y Cauca-Nariño, hubo representación del 2.3%, 1.6% Y 3.5% respectivamente.

Entre los estudiantes encuestados, no hubo representación de las regiones de San Andrés y Providencia y la región de la Orinoquía.

semestre asignado según el número de créditos

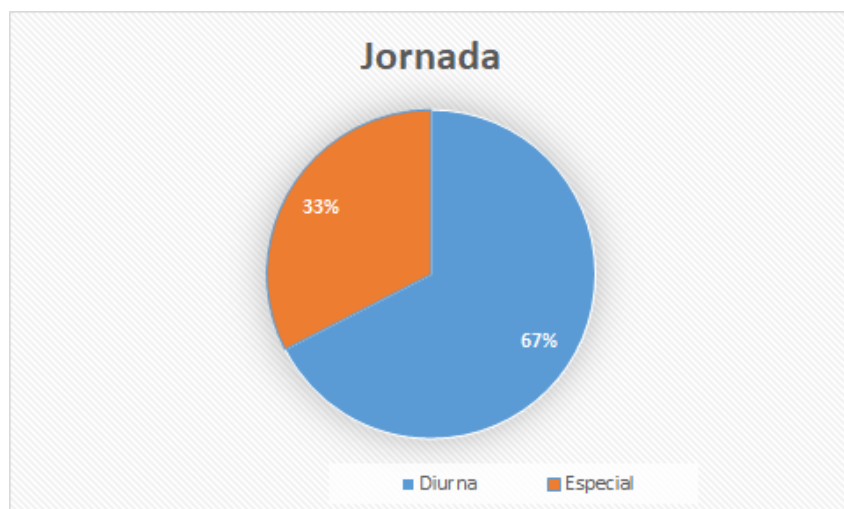
258 respuestas



Gráfica 3. Semestre asignado según número de créditos



El mayor porcentaje de encuestados, está representado por los estudiantes de 1° semestre, representado por el 16.3%, seguido de los estudiantes de 9° semestre con un porcentaje de 14.3%. el menor porcentaje de estudiantes encuestados pertenece a 6° semestre con un porcentaje de 5.8% .

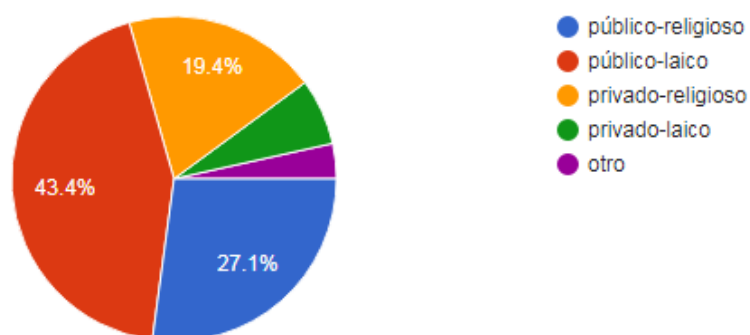


Gráfica 4. Jornada

De los encuestados, el mayor porcentaje de participación, fue de los estudiantes de jornada diurna el cual representa el 67.8%. En los estudiantes de jornada especial, hubo una participación del 32.2%.

tipo de institución donde culminó sus estudios de educación media

258 respuestas



Gráfica 5. Institución educativa de procedencia

El 43.4% de los estudiantes encuestados provienen de instituciones educativas de carácter público-laico, el 27.1% de instituciones educativas de carácter público-religioso, el 19.4% de instituciones educativas de carácter privado-religioso, el 6.6% provienen de instituciones educativas de carácter privado-laico. El 3.5% restante de los estudiantes son egresados de otro tipo de institución.

Cabe resaltar que el 70.5% de los estudiantes encuestados, son egresados de instituciones educativas públicas.

9. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis general

H_i: En los estudiantes de Ingeniería Industrial de la Universidad Tecnológica de Pereira, prevalecen los valores organizacionales positivos, en contraste con los antivalores organizacionales.

Para verificar esta hipótesis se identificó el perfil de valores y antivalores organizacionales de los estudiantes de ingeniería industrial de la universidad tecnológica de Pereira, jerarquizados a partir de la puntuación media, dicho perfil se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 6. Perfil jerarquizado general

	N	MEDIA	DESVIACIÓN ESTÁNDAR	MEDIA DE ERROR ESTÁNDAR
HONORABILIDAD	258	24,7868	3,18879	,19853
EQUIDAD	258	23,8295	3,87775	,24142
TOLERANCIA	258	23,5000	3,50458	,21819
DISCIPLINA	258	23,2752	3,46043	,21544

HONESTIDAD	258	23,1047	3,86251	,24047
AUTOEXIGENCIA	258	23,0698	3,42612	,21330
SOLIDARIDAD	258	22,9729	3,35269	,20873
LEALTAD	258	22,6628	3,26618	,20334
RESPETO A AUTORIDAD	258	22,4419	3,38320	,21063
RESPETO A NORMAS	258	21,5155	3,51342	,21874
JUSTICIA	258	21,0465	3,76314	,23428
AJUST. MANIPULAR INFO	258	13,6124	4,80727	,29929
TENDENCIA A LA CORRUPCIÓN	258	11,8372	5,28236	,32887
MAQUIAVELISMO	258	11,0775	5,01067	,31195
ACOSO	258	10,8062	4,24737	,26443
TENDENCIA A VICIOS	258	10,4496	5,37896	,33488
FALTA DE INTEGRIDAD	258	9,3915	3,97241	,24731
TENDENCIA AL ROBO	258	9,3837	4,11366	,25611

Se puede observar en la Tabla 5, que en el perfil jerarquizado, en el primer bloque predomina la subescala de valores organizacionales en el siguiente orden.

1. HONORABILIDAD
2. EQUIDAD
3. TOLERANCIA
4. DISCIPLINA
5. HONESTIDAD
6. AUTOEXIGENCIA
7. SOLIDARIDAD
8. LEALTAD
9. RESPETO A AUTORIDAD
10. RESPETO A NORMAS
11. JUSTICIA

Los valores para la media de esta subescala están entre 24,7868 y 21,0465.

En el segundo bloque se ubica las subescala de antivalores organizacionales en el siguiente orden:

1. AJUST. MANIPULAR INFO
2. TENDENCIA A LA CORRUPCIÓN
3. MAQUIAVELISMO
4. ACOSO
5. TENDENCIA A VICIOS
6. FALTA DE INTEGRIDAD
7. TENDENCIA AL ROBO

Los valores para la media de esta subescala de antivalores organizaciones están entre 13,6124 y 9,3837.

Con esta prueba se acepta la hipótesis **H_i** con un P. menor a 0.05.

Hipótesis Específica No.1

H₁: Existen diferencias significativas entre el perfil de valores y antivalores organizacionales, y el género de los estudiantes: hombre- mujer.

Para verificar esta hipótesis se calculó una prueba “T” con muestras independientes. Para esto, se hizo la relación en los valores de las medias de las escalas de los valores y antivalores entre hombres y mujeres. Inicialmente calculando el promedio para mujeres (Tabla 6) y después para el de los hombres (Tabla 7) y posteriormente se compararon (Tabla 8)

Tabla 7. Promedio de valores y antivalores en mujeres

GENERO		N	MEDIA	DESVIACIÓN ESTÁNDAR	MEDIA DE ERROR ESTÁNDAR
HONORABILIDAD	Mujer	128	24,6250	3,18708	,28170
EQUIDAD	Mujer	128	24,1250	3,49578	,30899
TOLERANCIA	Mujer	128	23,3438	3,16088	,27938
DISCIPLINA	Mujer	128	23,2891	3,44393	,30440
SOLIDARIDAD	Mujer	128	23,1563	3,20295	,28310
AUTOEXIGENCIA	Mujer	128	22,9844	3,50474	,30978
HONESTIDAD	Mujer	128	22,8750	3,72478	,32923
RESPECTO A AUTORIDAD	Mujer	128	22,7813	3,29623	,29135
LEALTAD	Mujer	128	22,6641	3,07460	,27176
RESPECTO A NORMAS	Mujer	128	21,7422	3,39580	,30015
JUSTICIA	Mujer	128	20,3984	3,40990	,30140
AJUST. MANIPULAR INFO	Mujer	128	13,0547	4,51124	,39874
TENDENCIA A LA CORRUPCIÓN	Mujer	128	11,3438	5,11357	,45198
MAQUIAVELISMO	Mujer	128	10,2578	4,82977	,42690
ACOSO	Mujer	128	10,2500	4,05863	,35874

TENDENCIA A	Mujer	128	9,6250	4,85539	,42916
VICIOS					
TENDENCIA AL	Mujer	128	9,2188	3,74783	,33126
ROBO					
FALTA DE	Mujer	128	8,8672	3,94324	,34854
INTEGRIDAD					

Tabla 8. Promedio de valores y antivalores para los hombres.

GENERO		N	MEDIA	DESVIACIÓN	MEDIA DE
				ESTÁNDAR	ERROR
					ESTÁNDAR
HONORABILIDAD	Hombre	128	24,9063	3,20295	,28310
TOLERANCIA	Hombre	128	23,6250	3,83724	,33917
EQUIDAD	Hombre	128	23,4688	4,20898	,37203
HONESTIDAD	Hombre	128	23,2656	3,99110	,35277
DISCIPLINA	Hombre	128	23,2422	3,50870	,31013
AUTOEXIGENCIA	Hombre	128	23,0938	3,34955	,29606
SOLIDARIDAD	Hombre	128	22,7656	3,49011	,30848
LEALTAD	Hombre	128	22,5938	3,43772	,30385
RESPECTO A	Hombre	128	22,0938	3,47191	,30688
AUTORIDAD					
JUSTICIA	Hombre	128	21,7266	3,97772	,35158

RESPETO A NORMAS	Hombre	128	21,2578	3,63761	,32152
AJUST. MANIPULAR	Hombre	128	14,3047	4,94467	,43705
INFO					
TENDENCIA A LA	Hombre	128	12,4297	5,38982	,47640
CORRUPCIÓN					
MAQUIAVELISMO	Hombre	128	12,0078	5,01415	,44319
ACOSO	Hombre	128	11,3906	4,38004	,38714
TENDENCIA A	Hombre	128	11,3594	5,74214	,50754
VICIOS					
FALTA DE	Hombre	128	9,9766	3,93543	,34785
INTEGRIDAD					
TENDENCIA AL	Hombre	128	9,6328	4,43300	,3918
ROBO					

Tabla 9. Diferencia de promedios entre mujeres y hombres

PRUEBA DE MUESTRAS INDEPENDIENTES									
	Prueba de Levene de calidad de varianzas			prueba t para la igualdad de medias					
	F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
								Inferior	Superior
MAQUIAVELISMO	,078	,780	2,84	254	,005	1,75000	,61535	,53816	2,96184
			2,84	253,644	,005	1,75000	,61535	,53815	2,96185

ACOSO	,545	,46 1	2,16	254	,032	1,14063	,52780	,1012 0	2,1800 5
			2,16 1	252,5 39	,032	1,14063	,52780	,1011 8	2,1800 7
JUSTICIA	4,67 3	,03 2	2,86 8	254	,004	1,32813	,46309	,4161 4	2,2401 1
			2,86 8	248,2 03	,004	1,32813	,46309	,4160 4	2,2402 1
TENDENCIA A VICIOS	3,37 5	,06 7	2,60 9	254	,010	1,73438	,66466	,4254 3	3,0433 2
			2,60 9	247,1 74	,010	1,73438	,66466	,4252 5	3,0435 0
FALTA DE INTEGRIDAD	,790	,37 5	2,25 3	254	,025	1,10938	,49242	,1396 3	2,0791 2
			2,25 3	253,9 99	,025	1,10938	,49242	,1396 3	2,0791 2
AJUST. MANIPULAR INFO	2,07 1	,15 1	2,11 3	254	,036	1,25000	,59161	,0849 0	2,4151 0
			2,11 3	251,8 92	,036	1,25000	,59161	,0848 6	2,4151 4

Al evaluar la diferencia de medias se evidenció que en los hombres predominan significativamente los siguientes antivalores:

- Maquiavelismo
- Acoso
- Tendencia a vicios
- Falta de integridad
- Ajuste o manipulación de información

También se encontró diferencia significativa en un valore organizacional, predominando en los hombres, la Justicia.

Nota: para el estudio de resultados, inicialmente se descartó la población LGBTI, pues la participación en las encuestas no fue significativa, pero en el análisis ANOVA, se encontró una

diferencia significativa en el antivalor organizacional de “ajustar o manipular información” en donde predomina la población LGBTI comparada con hombres y mujeres. (Ver Tabla 10)

Tabla 10. Anova género

VARIABLE DEPENDIENTE				DIFERENCIA DE MEDIAS (I-J)	ERROR ESTÁNDAR	SIG.	95% DE INTERVALO DE CONFIANZA	
							Límite inferior	Límite superior
AJUST. MANIPULAR INFO	HSD Tuke y	Hombre	Mujer	1,25000	,59045	,088	-,1420	2,6420
			LGBTI	9,30469*	3,36610	,017	1,3692	17,2402
		Mujer	Hombre	-1,25000	,59045	,088	-2,6420	,1420
			LGBTI	8,05469*	3,36610	,046	,1192	15,9902
		LGBTI	Hombre	-9,30469*	3,36610	,017	-17,2402	-1,3692
			Mujer	-8,05469*	3,36610	,046	-15,9902	-,1192

La medida de varianza Anova evalúa la importancia de uno o más factores al comparar las medidas de la variable de respuesta en los diferentes niveles de los factores, en esta tabla indica una diferencia significativa entre el perfil de valores y antivalores organizacionales, y el género de los estudiantes, de acuerdo a esto se acepta **H1**, con una P. menor de 0.05.

Hipótesis específica 2

H2: Existen diferencias significativas entre el perfil de valores y antivalores organizacionales de los estudiantes, y la región de procedencia.

Para verificar esta hipótesis se calculó una prueba Anova con muestras independientes. Para esto, se hizo la relación en los valores de las medias de las escalas de los valores y antivalores entre las diferentes regiones, en este caso 13 regiones. (Ver tabla 11)

Tabla 11. Relación entre regiones

			COMPARACIONES MÚLTIPLES				
VARIABLE DEPENDIENTE			Diferencia de medias (I-J)	Error estándar	Sig.	95% de intervalo de confianza	
						Límite inferior	Límite superior
AJUST. MANIPULADOR INFO	Valle del Cauca	Eje cafetero	-,83512	1,01115	,996	-3,9993	2,3291
		Antioquia	,76000	3,50750	1,000	-10,2160	11,7360
		Bogotá-Cundinamarca- Boyacá	-,690667*	2,16988	,043	-13,6969	-,1164
		Huila-Tolima	-1,24000	2,57039	1,000	-9,2835	6,8035
		Cauca-Nariño	,53778	1,85545	1,000	-5,2685	6,3440
		Santander-Norte de Santander	-,24000	3,50750	1,000	-11,2160	10,7360
		Costa Caribe	-2,24000	3,50750	,999	-13,2160	8,7360
		Llanos orientales	-1,24000	2,91641	1,000	-10,3663	7,8863
	Bogotá-Cundinamarca- Boyacá	Eje cafetero	6,07154	1,97692	,059	-,1148	12,2579
		Antioquia	7,66667	3,89722	,568	-4,5289	19,8623
		Valle del Cauca	6,90667*	2,16988	,043	-,1164	13,6969
		Huila-Tolima	5,66667	3,08102	,656	-3,9748	15,3081
		Cauca-Nariño	7,44444	2,51565	,080	-,4278	15,3167

Santander-Norte de Santander	6,66667	3,89722	,740	-5,5289	18,8623
Costa Caribe	4,66667	3,89722	,956	-7,5289	16,8623
Llanos orientales	5,66667	3,37509	,759	-4,8950	16,2284

Se encuentra una diferencia significativa en cuanto a que en la región Bogotá-Cundinamarca predomina el antivalor de “ajustar o manipular información” comparado con la región del Valle del cauca.

Las demás comparaciones entre las regiones no presentaron diferencias significativas.

De acuerdo a esto se acepta **H2**, con una P. menor a 0.05.

Hipótesis específica 3

H3: Existen diferencias significativas entre el perfil de valores y antivalores organizacionales de los estudiantes y la jornada en la que estudia: jornada diurna-jornada nocturna.

Para verificar esta hipótesis se calculó una prueba “T” con muestras independientes. Para esto, se hizo la relación en los valores de las medias de las escalas de los valores y antivalores entre jornada diurna y jornada especial. Además en la tabla de comparación no se evidenció una diferencia significativa en ninguna de las escalas, entre los estudiantes de jornada diurna y jornada especial.

Tabla 12. Perfil jerarquizado jornada

ESTADÍSTICAS DE GRUPO					
JORNADA EN LA QUE SE ENCUENTRA INSCRITO ACTUALMENTE		N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
MAQUIAVELISMO	Diurna	175	11,0286	5,00279	,37818

	Especial	83	11,1807	5,05614	,55498
AUTOEXIGENCIA	Diurna	175	22,9314	3,50466	,26493
	Especial	83	23,3614	3,25568	,35736
ACOSO	Diurna	175	10,7200	4,21224	,31842
	Especial	83	10,9880	4,34066	,47645
DISCIPLINA	Diurna	175	23,3486	3,30250	,24965
	Especial	83	23,1205	3,78829	,41582
EQUIDAD	Diurna	175	23,8343	3,90711	,29535
	Especial	83	23,8193	3,83865	,42135
HONORABILIDAD	Diurna	175	24,8457	3,09879	,23425
	Especial	83	24,6627	3,38676	,37175
JUSTICIA	Diurna	175	21,2400	3,85657	,29153
	Especial	83	20,6386	3,54614	,38924
TENDENCIA AL ROBO	Diurna	175	9,5429	4,09614	,30964
	Especial	83	9,0482	4,15523	,45610
TENDENCIA A VICIOS	Diurna	175	10,5429	5,54782	,41938
	Especial	83	10,2530	5,03123	,55225
HONESTIDAD	Diurna	175	23,1829	3,94950	,29855
	Especial	83	22,9398	3,69030	,40506
TENDENCIA A LA CORRUPCIÓN	Diurna	175	11,7657	5,42101	,40979
	Especial	83	11,9880	5,00608	,54949
FALTA DE INTEGRIDAD	Diurna	175	9,2400	3,85657	,29153
	Especial	83	9,7108	4,21244	,46238
LEALTAD	Diurna	175	22,5829	3,30495	,24983
	Especial	83	22,8313	3,19611	,35082
RESPETO A AUTORIDAD	Diurna	175	22,3086	3,52441	,26642
	Especial	83	22,7229	3,06560	,33649
SOLIDARIDAD	Diurna	175	23,1143	3,43889	,25996
	Especial	83	22,6747	3,16270	,34715
TOLERANCIA	Diurna	175	23,6571	3,54238	,26778
	Especial	83	23,1687	3,42095	,37550
RESPETO A NORMAS	Diurna	175	21,3543	3,66878	,27733
	Especial	83	21,8554	3,15507	,34631
AJUST. MANIPULAR INFO	Diurna	175	13,8571	4,70230	,35546
	Especial	83	13,0964	5,01124	,55006

En este perfil jerarquizado por jornada se puede interpretar, que para los estudiantes de jornada especial es más importante el valor de la auto exigencia, comparado con los estudiantes

de jornada diurna. Por otro lado, en los estudiantes de jornada diurna, es más importante el valor de la solidaridad, comparado con los estudiantes de jornada especial.

Respecto a los antivalores organizacionales, las posiciones de dichos antivalores son muy similares en ambas jornadas

No existen diferencias significativas, por tal motivo se rechaza la hipótesis 3.

Hipótesis específica 4

H4: Existen diferencias significativas entre el perfil de valores y antivalores organizacionales de los estudiantes, y la etapa de formación académica

Para verificar esta hipótesis se calculó una prueba Anova con muestras independientes. Para esto, se hizo la relación en los valores de las medias de las escalas de los valores y antivalores entre los 10 semestres de formación académica.

Tabla 13. Diferencia semestres

COMPARACIONES MÚLTIPLES						
VARIABLE DEPENDIENTE			Diferencia de medias (I-J)	Error estándar	Sig.	95% de intervalo de confianza
						Límite inferior Límite superior
AJUST. MANIPULAR INFO	5	1	,67241	1,14970	1,000	-2,9983 4,3432
		2	2,28352	1,42887	,848	-2,2785 6,8456
		3	1,98194	1,36444	,909	-2,3744 6,3383
		4	1,17241	1,38408	,998	-3,2467 5,5915
		6	1,63908	1,51447	,986	-3,1963 6,4745
		7	1,58150	1,34633	,976	-2,7171 5,8801
		8	4,06897*	1,25053	,042	,0763 8,0616
		9	1,09133	1,18100	,996	-2,6794 4,8620
		10	2,01241	1,29959	,871	-2,1369 6,1617
	8	1	-3,39655	1,14970	,097	-7,0673 ,2742
		2	-1,78544	1,42887	,963	-6,3475 2,7766
		3	-2,08703	1,36444	,879	-6,4434 2,2693

4	-2,89655	1,38408	,534	-7,3156	1,5225
5	-4,06897*	1,25053	,042	-8,0616	-,0763
6	-2,42989	1,51447	,845	-7,2653	2,4055
7	-2,48746	1,34633	,704	-6,7860	1,8111
9	-2,97763	1,18100	,262	-6,7483	,7931
10	-2,05655	1,29959	,856	-6,2059	2,0928

Analizando los resultados de la tabla anterior, se puede decir que los estudiantes de 5 semestre tienen más tendencia a ajustar o manipular información, comparados con los estudiantes de 8 semestre, el resto de las variables no presenta una diferencia significativa para el análisis.

Hipótesis específica 5

H5: Existen diferencias significativas entre el perfil de valores y antivalores organizacionales de los estudiantes y la clasificación del colegio de procedencia: Público-privado, religioso-no religioso.

Para verificar esta hipótesis se calculó una prueba Anova con muestras independientes. Para esto, se hizo la relación en los valores de las medias de las escalas de los valores y antivalores entre las 5 clasificaciones de las instituciones educativas de procedencia.

Tabla 14. Diferencia entre clasificación de colegios de procedencia

COMPARACIONES MÚLTIPLES								
VARIABLE DEPENDIENTE				Diferencia de medias (I-J)	Error estándar	Sig.	95% de intervalo de confianza	
							Límite inferior	Límite superior
HSD Tukey	Público-	Público-Laico		- ,08929	,63982	1,000	- 1,8472	1,6687

ACOSO

	Religioso	Privado-Religioso	- 2,12286	,7775 7	,052	- 4,2593	,013 5
		Privado-Laico	,12185	1,13545	1,000	- 2,9979	3,2415
		Otro	- ,19841	1,48704	1,000	- 4,2841	3,8873
		Público-Laico	,08929	,63982	1,000	- 1,6687	1,8472
	Privado-Religioso	Privado-Religioso	- 2,03357*	,71424	,038	- 3,9960	- ,0712
		Privado-Laico	,21113	1,09306	1,000	- 2,7921	3,2144
		Otro	- ,10913	1,45493	1,000	- 4,1066	3,8884
		Público-Religioso	2,12286	,77757	,052	- ,0135	4,2593
	Privado-Religioso	Público-Laico	2,03357*	,71424	,038	,0712	3,9960
		Privado-Laico	2,24471	1,17899	,318	- ,9946	5,4840
		Otro	1,92444	1,52055	,713	- 2,2533	6,1022
		Público-Laico	-1,01964	,79422	,701	- 3,2018	1,1625
	HSD Tukey	Privado-Religioso	-2,79107*	,88660	,016	- 5,2270	- ,3551

TENDENCIA A LA CORRUPCIÓN			Privado-Laico	-,57931	1,35683	,993	-4,3073	3,1487
			Otro	,78671	1,80603	,992	-4,1755	5,7489
			Privado-Religioso	1,77143	,96521	,356	-,8805	4,4234
			Público-Laico	2,79107*	,88660	,016	,3551	5,2270
			Privado-Laico	2,21176	1,46350	,556	-1,8093	6,2328
			Otro	3,57778	1,88748	,322	-1,6082	8,7637
			Público-Laico	-,35536	,59481	,975	-1,9896	1,2789
			Privado-Religioso	-2,10857*	,72287	,031	-4,0947	-,1225
			Privado-Laico	-2,38739	1,05557	,161	-5,2876	,5128
			Otro	,00476	1,38244	1,000	-3,7936	3,8031
FALTA DE INTEGRIDAD	HSD Tukey	Público-Laico	Público-Religioso	,35536	,59481	,975	-1,2789	1,9896
			Privado-Religioso	-1,75321	,66400	,066	-3,5776	,0711
			Privado-Laico	-2,03204	1,01616	,269	-4,8240	,7599
			Otro	,36012	1,35258	,999	-3,3562	4,0764
			Público-Laico	-,35536	,59481	,975	-1,9896	1,2789
			Privado-Religioso	-2,10857*	,72287	,031	-4,0947	-,1225
			Privado-Laico	-2,38739	1,05557	,161	-5,2876	,5128
			Otro	,00476	1,38244	1,000	-3,7936	3,8031
			Público-Laico	-,35536	,59481	,975	-1,9896	1,2789
			Privado-Religioso	-2,10857*	,72287	,031	-4,0947	-,1225

Privado-Religioso	Público - Religioso	2,10857*	,72287	,031	,1225	4,0947
	Público - Laico	1,75321	,66400	,066	- ,0711	3,5776
	Privado - Laico	-,27882	1,09605	,999	- 3,290	2,7326
	Otro	2,11333	1,41358	,567	- 1,770	5,9972
					6	

Analizando los resultados de la tabla anterior, se puede observar que en las instituciones educativas de carácter “público-laico” comparadas con las de carácter “privado-religioso”, predominan antivalores como “acoso” y “tendencia a la corrupción”.

Por otra parte en las instituciones educativas de carácter “público-religiosa” comparada con instituciones de carácter “privado-religioso”, se evidencia que en la primera, predomina el antivalor “falta de integridad”.

Las demás comparaciones no presentan diferencias significativas.

Se acepta **H5**, con un P. menor a 0.05.

10. ANÁLISIS COMPARATIVO

Luego de obtener todos los resultados del estudio se continuó con las funciones de análisis y confrontación de las conclusiones encontradas en otros estudios de naturaleza similar a éste. Se hallaron grandes semejanzas en los resultados obtenidos en la facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Tecnológica de Pereira con respecto a los resultados encontrados por Luisa Fernanda Urrea Buitrago en el año 2015 en su tesis de maestría de administración del desarrollo humano y organizacional “Estudio de valores y antivalores de los estudiantes de Ingeniería Industrial de la Universidad Nacional de Colombia- sede Manizales”; entre éstas similitudes podemos encontrar que el primer lugar de la escala de valores y antivalores jerarquizada se encuentra en ambos casos la “HONORABILIDAD” con puntajes de 24,78 para la Universidad Tecnológica De Pereira y de 32,14 para la Universidad Nacional de Colombia de Manizales, dando a entender que para los estudiantes es importante ser un individuo en sociedad que actúa con honradez, digno de respeto y admiración. Por otra parte, la universidad de Manizales tiene como segundo valor jerarquizado la “TOLERANCIA” con una cifra de 30,74, dicho ítem ocupa el tercer puesto con 23,5 para los encuestados de la Universidad Tecnológica de Pereira.

Entre los valores que se ubican en los últimos lugares de la tabla jerarquizada hallamos “RESPETO A LA AUTORIDAD” y “RESPETO A LAS NORMAS”, de donde podemos inferir, que conceptos como libertad, autonomía y libre expresión, están marcados en la formación y en el pensamiento del contexto universitario.

Al revisar los antivalores se aprecia que en los estudiantes procedentes de colegios religiosos de ambos géneros tienen los puntajes más altos sobre el promedio.

Cuando analizamos los antivalores en la tabla jerarquizada llama la atención que entre éstos se encuentra con los puntajes más altos “AJUSTAR O MANIPULAR INFORMACIÓN” y “TENDENCIA A LA CORRUPCIÓN” en ambas universidades se ubicaron en las dos primeras posiciones, reflejando en ámbito universitario lo que se percibe en la mayoría de los sectores de nuestro país, evidenciando desde otro contexto, como éste antivalor se encuentra en las fibras de nuestra cultura y sociedad. Los puntajes encontrados fueron los siguientes:

Tabla 15. Comparación antivalores entre universidades

UNIVERSIDAD		ANTIVALOR	PUNTAJE
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA		Ajustar o manipular información	13,6
		Tendencia a la corrupción	11,8
UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA DE MANIZALES		Ajustar o manipular información	16,8
		Tendencia a la corrupción	16,6

Entre otra de las similitudes encontradas al hacer el estudio comparativo entre los resultados de ambas universidades fue descubrir en la última posición en la escala de antivalores al ítem de “TENDENCIA AL ROBO” el cual cuenta con un puntaje de 11,64 en la Universidad Nacional de Colombia con sede en Manizales y de 9,38 en la Universidad Tecnológica de Pereira.

11. CONCLUSIONES

Se logró adaptar el instrumento “Inventario de valores y antivalores (IVAO)” de Mendoza y Ladrón de Guevara, y validarlo de manera satisfactoria, para ser aplicado en el estudio, demostrando adecuados niveles de confiabilidad en cada una de las subescala.

En la identificación de del perfil de valores y antivalores organizacionales de los estudiantes de jornada diurna y especial de ingeniería industrial de la universidad tecnológica de Pereira y su efecto y relación con variables como: género, región de procedencia, jornada académica, etapa de formación y colegio de procedencia, se logró alcanzar de forma satisfactoria.

Se identificó de manera positiva que los valores organizacionales predominan en los estudiantes investigados. De esta manera el perfil de valores organizacionales quedó jerarquizado de la siguiente forma:

1. HONORABILIDAD
2. EQUIDAD
3. TOLERANCIA
4. DISCIPLINA
5. HONESTIDAD
6. AUTOEXIGENCIA
7. SOLIDARIDAD
8. LEALTAD
9. RESPETO A AUTORIDAD

10. RESPETO A NORMAS

11. JUSTICIA

Es de resaltar que los valores organizacionales que predominan en los estudiantes investigados son de carácter individual.

Es importante resaltar el hallazgo en el perfil de valores y antivalores por género, se encontró que los valores organizacionales son más altos en las mujeres que en los hombres.

Otro resultado interesante es el de perfil de valores y antivalores en contraste con el colegio de procedencia, en este estudio se evidenció que los estudiantes graduados de colegios privados-religiosos tienen valores más altos en los antivalores organizacionales.

Finalmente se puede concluir que los estudiantes de ingeniería industrial de la universidad tecnológica de Pereira ponen en primer lugar los valores relacionados con “Honorabilidad” dado que este valor se refiere al individuo en sociedad que actúa con honradez y es digno de respeto y admiración, además valores como “respeto a las normas” y “respeto a la autoridad” se encuentran en los últimos lugares, demostrando tal vez, que conceptos como libertad, autonomía y libre expresión, están marcados en la formación y en el pensamiento del contexto universitario.

12. RECOMENDACIONES

A partir de este estudio de valores y antivalores aplicado a estudiantes del programa de ingeniería industrial de la Universidad Tecnológica de Pereira se permite visualizar el estado y relevancia de los aspectos éticos y morales de los estudiantes. Tomando como diagnostico los resultados obtenidos, se puede construir con base en estas estrategias para reforzar y afianzar la apropiación de valores organizacionales, ya que se obtuvo evidencia de una relación directa existente entre la formación y la adquisición de valores.

Se pone en consideración el uso del “inventario de valores y antivalores organizacionales” (IVAO) en los docentes de la facultad de ciencias empresariales dado la alta relevancia de la formación en los valores de los estudiantes y de igual modo constatar si el cuerpo docente refleja los lineamientos de valores institucionales esperados.

13. LISTA DE REFERENCIAS

Angelucci, L., Da Silva, J., Juárez, J., Serrano, A., Ledezma, J., Moreno, & Agustin. (2009).

VALORES Y FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS EN ESTUDIANTES

UNIVERSITARIOS:UN ESTUDIO COMPARATIVO. *Acta colombiana de Psicología*, 151-162.

Beltran, F., Torres, I., Adela, B., & García, F. (12 de 2005). un estudio comparativo sobre

valores éticos en estudiantes universitarios. *Enseñanza e investigación en Psicología* , 397-415. Obtenido de Redalyc.org: <http://www.redalyc.org/html/292/29210213/>

Bolívar, A. (1998). EDUCAR EN VALORES.una educación de la ciudadanía. En A. Bolívar,

EDUCAR EN VALORES.una educación de la ciudadanía. (págs. 4-5). Andalucía: Junta de Andalucía - Consejería de Educación y Ciencia.

Cuicas, M., Rovero, Y., Rivas, J., & Rivas, A. (2017). Valores personales y organizacionales de

los estudiantes del núcleo LUZ-COL. *Revicyhluz Revistas científicas y Humanísticas* , 117-130.

Delfino, G. I., & Zubieta, E. M. (2011). Valores y política. Análisis del perfil axiológico de los

estudiantes universitarios de la ciudad de Buenos Aires (República Argentina). *evista de Psicología y Ciencias Afines- Centro Interamericano de Investigaciones Psicológicas y Ciencias Afines (CIIPCA)*, 93-114.

Fronidizi, R. (1972). ¿Qué son los valores? introducción a la axiología. En R. Fronidizi, *¿Qué son*

los valores? introducción a la axiología (pág. 237). México: fondo de cultura económica.

Garay Hernández, J., Díaz-Loving, R., Frías Cárdenas, M. T., Limón González, B., Lozano

Verduzco, I., Rocha Sánchez, T., & Zacarías Guerra, M. (2008). intereses y valores en jóvenes mexicanos. *enseñanza e investigación en psicología*, 201-214.

Gisela, D., & Elena, Z. (2011). Valores y política. Análisis del perfil axiológico de los estudiantes universitarios de la ciudad de Buenos Aires (República Argentina).

Interdisciplinaria, 93-114.

Grimaldo Muchotrigo, M., & Merino Soto, C. (2009). Valores en un grupo de estudiantes de psicología de una universidad particular de la ciudad de Lima. *Liberabit*, 39-47.

Gutiérrez Serrano, N. (2009). Valores universitarios y profesionales de los estudiantes de posgrado de UNAM. *Perfiles educativos*, 141-146.

Latapí Sarre, P. (2001). Valores y educación. *Ingenierías*, Vol. IV, No.11.

Martinez, M., Ruiz, J. G., & Alejandro, M. (2013). Una mirada al perfil de valores y antivalores organizacionales en estudiantes universitarios de una IES de Baja California. *Omnia*, 31-48.

Sanchez Monroy, J. D., & Quijano Del Gordo, C. (2017). Análisis de los valores y antivalores organizacionales de los estudiantes del programa de mercadeo y publicidad de la Fundación Universitaria del Área Andina Seccional Pereira. *[Trabajo de grado para optar por el título de Magister] Universidad Tecnológica de Pereira*.

Universidad Tecnológica de Pereira. (16 de 11 de 2010). Obtenido de

<https://industrial.utp.edu.co/mision.html>

Universidad tecnológica de Pereira. (2014). *Universidad Tecnológica de Pereira*. Obtenido de Universidad Tecnológica de Pereira Web site: <https://industrial.utp.edu.co/ingenieria-industrial/presentacion-programa.html>

Urrea Buitrago, L. F. (2015). Estudio sobre valores y antivalores organizacionales de los estudiantes de Ingeniería Industrial de la Universidad Nacional de Colombia- sede Manizales. *[Trabajo de grado para optar por el título de Magister] Universidad Tecnológica de Pereira*.

Valbuena, M., Morillo, R., & Salas, D. (2006). Sistema de valores en las organizaciones. *Redalyc.org*, 60-78.